

BM

Das Magazin für
Beamtinnen und Beamte

AUSGABE 09 · 2020

DGB

TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN

**4,8 PROZENT,
MINDESTENS
150 EURO!**



INTERVIEW

mit Dr. Markus Richter, IT-Beauftragter der
Bundesregierung und Staatssekretär BMI

KOMMENTAR

zu den Tarifverhandlungen im
öffentlichen Dienst von Christine Behle



Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ **Speziell ausgebildete Berater**
für den öffentlichen Dienst
- ✓ **Attraktive Produktvorteile**
wie z. B. 0,- Euro Girokonto¹ für
Berufsstarter, Zinsrabatte für
Finanzierungen und günstige
Versicherungstarife
- ✓ **Exklusive Vorteilsangebote**
für Mitglieder von Gewerkschaften
und Verbänden
- ✓ **Informative Ratgeber und
regelmäßige Newsletter**
mit aktuellen Informationen aus
dem öffentlichen Dienst
- ✓ **Interessante Veranstaltungen**
wie z. B. Exklusive Abende für den
öffentlichen Dienst oder Fachvorträge
- ✓ **Seit fast 100 Jahren
Erfahrung und Kompetenz**
als Bank für Beamte und den
öffentlichen Dienst

¹ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbbank.de
und auf www.bbbbank.de

Folgen Sie uns   

BB 
Bank
Better Banking



04

TITEL

Tarifrunde Bund und Kommunen
4,8 Prozent, mindestens 150 Euro!



06

KOMMENTAR

zu den Tarifverhandlungen
im öffentlichen Dienst

Christine Behle,
Stellvertretende Vorsitzende
von ver.di



07

INTERVIEW

mit Dr. Markus Richter,
IT-Beauftragter der Bundes-
regierung und Staatssekretär
im BMI

08 MELDUNGEN AUS BUND UND LÄNDERN

15 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

17 SERVICE

18 VERMISCHTES

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

„Vielen Dank und außerdem gibt es bis 2023 eine Nullrunde.“ Das könnte ein schlechter Scherz sein. Ist es aber nicht. Das ist die Haltung der kommunalen Arbeitgeber. So drücken sie ihre Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten aus, die gerade in der Hochphase der Corona-Krise gezeigt haben, dass auf den öffentlichen Dienst in Deutschland Verlass ist. Am 1. September brachten die Arbeitgeber zum Verhandlungsauftritt der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen in Potsdam also dieses Angebot mit: faktisch eine Ohrfeige für jene, die Tag für Tag ihren Beitrag für eine funktionierende Verwaltung und Infrastruktur, für die Gesundheit, für die Sicherheit, für das Wohlergehen der Kinder und vieles mehr leisten.

Eine dieser Beschäftigten ist ver.di-Mitglied Mechthild Grünwald. Die 63-jährige Sozialpädagogin arbeitet als Tarifbeschäftigte im Jugendamt der Stadt Neumünster. Sie kommt in unserer Titelgeschichte zu Wort und macht deutlich, warum die Beschäftigten im öffentlichen Dienst auch in einer Krisenzeit einen vernünftigen Tarifabschluss verdient haben.

Wir schauen also gespannt auf den zweiten Verhandlungstermin der Tarifrunde Bund und Kommunen am 19. und 20. September in Potsdam. Eins ist sicher: Applaus alleine reicht nicht!



Foto: Simone M. Neumann

Lisa Kranz
Referatsleiterin,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

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: 0179 4299228, Telefax: 0211 7300275, infoservice@beamten-informationen.de, www.dgb.de/beamtenmagazin, www.dgb.de/beamtenmagazinabo | Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen | Titelbild: Kay Herschelmann | Druck: B & W Druck und Marketing, Bochum | Druck auf Recyclingpapier, aus 100 % Recyclingfasern, FSC®-zertifiziert | Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 27. Jahrgang / Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr | Jahresbezugspreis inkl. Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“: 22,50 Euro inkl. Zustellgebühr



TARIFRUNDE BUND UND KOMMUNEN

4,8 PROZENT,
MINDESTENS
150 EURO!

Am 1. September war es soweit: Auftakt der Tarifverhandlungen für die gut 2,3 Millionen Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. ver.di, GdP, GEW und IG BAU fordern eine Entgelterhöhung von 4,8 Prozent, mindestens 150 Euro monatlich mehr. Als Laufzeit für den Tarifabschluss streben sie 12 Monate an.

ARBEITGEBER „BIETEN“ NULLRUNDE BIS 2023 AN

Diese Tarifverhandlungen werden anders und sie werden schwierig. Diese Annahme stand bereits lange vor dem Auftakt fest. Grund dafür ist die Corona-Pandemie. Die Konjunktur verzeichnet den stärksten Einbruch seit dem Zweiten Weltkrieg. Dies wiederum bedeutet für die öffentlichen Haushalte hohe Einnahmeausfälle. Zugleich müssten eventuell erforderliche Arbeitskampfmaßnahmen auf Grund der Hygiene- und Abstandsregeln anders als üblich ablaufen. ver.di wollte deshalb im Vorfeld einen Übergangstarifvertrag mit kurzer Laufzeit und einer Einmalzahlung aushandeln. Die Arbeitgeber aber lehnten ab. Stattdessen zeichnete Ulrich Mädge, Oberbürgermeister der Stadt Lüneburg

und Präsident der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), beim ersten Verhandlungstermin ein düsteres Bild. Es gäbe keinen Verteilungsspielraum und zwar bis 2023. Mit anderen Worten: Die Arbeitgeber bieten den Beschäftigten, die während der Corona-Krise häufig für ihr Engagement gelobt und kräftig beklatscht wurden, eine Nullrunde an.

ARBEITEN UNTER CORONA-BEDINGUNGEN

Eine dieser Beschäftigten ist ver.di-Mitglied Mechthild Grünwald. Die 63-jährige Sozialpädagogin arbeitet als Tarifbeschäftigte im Jugendamt (Allgemeiner Sozialer Dienst – ASD) der Stadt Neumünster. Im Team *Intervention und Prävention* ist sie mit ihren

KollegInnen für Kinder und Jugendliche mit erhöhtem Unterstützungsbedarf sowie für Kinder und Jugendliche und deren Familien, die von Straffälligkeit bedroht bzw. betroffen sind, zuständig. Kernaufgabe des ASD ist die Sicherstellung des Kindeswohls. „Wir gehen in die Familien, machen Hausbesuche, haben Kontakte mit Schulen, mit allen Institutionen und Menschen, die mit dem Erziehungsgedanken beschäftigt sind“, beschreibt Grünwald ihre Tätigkeit. „Man erhält Einblick in tiefe Schattenseiten unserer Gesellschaft: große Gewalt und große Vernachlässigung, die sich viele nicht vorstellen können. Tag für Tag engagieren wir uns für die Ungeschütztesten unserer Gesellschaft.“ Gleich zu Beginn des Lockdowns wurde über die Folgen von Schul- und Kitaschließungen und des Wegfalls von Angeboten gerade für Kinder mit erhöhtem Unterstützungsbedarf diskutiert. Die Aufgabe des ASD, das Kindeswohl sicher zu stellen, musste schließlich auch und gerade während Corona weiter geführt werden. Die Tätigkeit wurde schnell als systemrelevant eingestuft. „Das Sicherstellen fand plötzlich unter Extrembedingungen statt. Weil unsere Arbeit sehr von den persönlichen Kontakten lebt, weil das Kindeswohl direkt von uns vor Ort überprüft wird. Dieser Kontakt war mit einem mal komplett runtergefahren, während die Gefährdung und die Wichtigkeit nicht runtergefahren waren. Verschärft wurde die Situation dadurch, dass wir alle mit einer großen Unsicherheit hinsichtlich einer eigenen Gefährdung erfüllt waren. Kolleginnen und Kollegen mussten bei Meldungen zur Kindeswohlgefährdung am Anfang der Pandemie ohne Schutzausrüstung wie Masken und Desinfektionsmittel in Familien. Das hat zusätzlichen Stress ausgelöst. Was richtig anstrengend war, dass wir uns fast täglich neu orientieren mussten. Es gab immer wieder neue Ideen und Vorgaben der Landesjugendämter“, so Grünwald. Zeitlich verzögert stellt der ASD nun eine Zuspitzung fest. Jetzt werde deutlich, dass der Unterstützungsbedarf bei Familien auf Grund des Lockdowns zugenommen habe. „Die Familien standen mit ihren Kindern auf Grund des Wegfalls von Hilfsangeboten sehr lange Zeit alleine da“, zieht Grünwald Bilanz.

IM DIENST FÜR DIE GESELLSCHAFT: WERTSCHÄTZUNG DRINGEND GEBOTEN

„Wir leisten einen sehr wichtigen und wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Wir befähigen Eltern, dass sich ihre Kinder zu selbstverantwortlichen Bürgerinnen und Bürgern entwickeln können. Es handelt sich also um die Produktion eines hohen Werts für die Gesellschaft. Umgedreht entstehen der Gesellschaft aus einem Scheitern hohe Folgekosten“, bekräftigt die Sozialpädagogin. Bezahlt wird ihre Tätigkeit nach Entgeltgruppe S 14 TVöD Sozial- und Erziehungsdienst. Brutto sind das zwischen 3.336 Euro in Stufe 1 und 4.708 Euro in Stufe 6. „Für die Verantwortung, die man als Sozialpädagogin und Sozialpädagoge trägt,

wird man nicht so gut bezahlt. Und Wertschätzung findet auch über Bezahlung statt. Das miteinander zu verbinden, dass Corona zu Einbußen bei den Kommunen geführt hat und dann gerade bei den Beschäftigten gespart werden soll, die im Dienst der Gesellschaft stehen: Da hakt etwas“, ärgert sich die 63-Jährige. Es wäre nicht das richtige Signal. Die Kommunen müssten außerdem als Arbeitgeber attraktiv bleiben. Für sich, ihre KollegInnen und alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst wünscht sich Grünwald eine Wertschätzung, die sich auch monetär bemerkbar macht. Deshalb findet sie die Tarifforderung ihrer Gewerkschaft richtig: „In anderen Tarifrunden war die Forderung immer höher, man ist ja schon mit einer niedrigen Forderung in die Verhandlungen gegangen.“

WIE GEHT ES JETZT WEITER?

Weitere Verhandlungstermine sind für den 19. und 20. September sowie für den 22. und 23. Oktober in Potsdam geplant. Zuvor kommen VertreterInnen der Tarifpartner an zwei gesonderten Verhandlungstischen zu den Sparkassen sowie zu Gesundheit, Pflege und dem öffentlichen Gesundheitsdienst zusammen.



Foto: iStockphoto.de/kyoshimo

IM ANSCHLUSS: BESOLDUNGSRUNDE FÜR BUNDESBEAMTINNEN

Von Bedeutung ist die Tarifrunde auch für die über 350.000 BeamtInnen und RichterInnen im Bundesdienst sowie die SoldatInnen. Für sie schließt sich an eine Tarifeinigung die Besoldungsrunde an. Der DGB und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes fordern die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des zu erkämpften Verhandlungsergebnisses auf die BeamtInnen des Bundes sowie die Absenkung der Wochenarbeitszeit, die aktuell 41 Stunden beträgt.



Christine Behle,
Stellvertretende Vorsitzende, ver.di

„Die Beschäftigten erwarten mehr, als einen warmen Händedruck.“

Ein Kommentar zu den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst

und die wichtige Rolle der öffentlichen Daseinsvorsorge wurden in den vergangenen Monaten von Politik und Medien betont – zurecht. Ein funktionierender öffentlicher Dienst nimmt insbesondere in Krisenzeiten eine wichtige Rolle für die Gesellschaft ein.

Die Beschäftigten erwarten mehr, als einen warmen Händedruck. 4,8 Prozent höhere Einkommen, mindestens 150 Euro und die Übertragung auf die Besoldung sind die berechnete Forderung. Sie berücksichtigt die Leistungen der Beschäftigten ebenso, wie die schwierige Lage insbesondere der Kommunen. Der Mindestbetrag als soziale Komponente soll gerade denen zugutekommen, die in der Krise den Laden am Laufen gehalten haben. Das ist nicht zu viel verlangt, sondern mehr als angemessen. Was wir allerdings in der Tarif- und Besoldungsrunde mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) erleben, spottet jeder Beschreibung: Die Arbeitgeber lehnen notwendige Einkommenserhöhungen mit dem Hinweis auf die Finanzlage der öffentlichen Haushalte ab – nicht nur

für 2020, sondern mindestens bis 2023! Nicht gekündigt sei Anerkennung genug, ist die Haltung, die dahintersteht.

Wie die politische Stimmungslage wäre, wenn Krankenhäuser, Energie- und Wasserversorgung, Müllabfuhr, Feuerwehren oder die Sicherheits- und Ordnungsbehörden nicht mit dafür gesorgt hätten, dass die Menschen in der Krise nicht völlig allein gelassen wurden interessiert nicht. Und der Rettungsschirm des Bundes für die Kommunen – eine Forderung von ver.di, nicht der VKA – wird schlicht ignoriert.

Statt den öffentlichen Dienst zu stärken und attraktiv zu machen wird er geschwächt und in seiner Bedeutung herabgesetzt. Ob er dann in der nächsten Krise funktioniert – egal. Dagegen hilft nur der volle Einsatz der Gewerkschaften und der Beschäftigten in der Tarif- und Besoldungsrunde. Gesicht zeigen und sich in den Betrieben und Verwaltungen mit anderen für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen zusammenschließen – Das ist das Gebot der Stunde!

Zur Attraktivität gehört auch das Thema Arbeitszeit. Wir werden das nicht vergessen und die Debatte über Entlastung und freie Tage weiterführen. Vorrang haben aber jetzt die Angleichung des Niveaus Ost an West in den Kommunen und die Angleichung der BeamtInnenarbeitszeit im Bund an das Tarifniveau.

KLINIKEN UND SONSTIGE GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN

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 Privatklinik in Bad Grönenbach

Die Akutklinik für Privatpatienten und Selbstzahler bietet Menschen mit psychischen Krisen und Erkrankungen eine umfassende ärztliche und psychotherapeutische Behandlung zur Krisenintervention und für tiefer gehende psychotherapeutische Prozesse an. Die Klinik bietet sowohl für eine kurzfristige Stabilisierung als auch für die psychotherapeutische Behandlung von langwierigen und komplexen Schwierigkeiten die richtige Therapie.



www.psychosomatische-privatklinik.eu



„Wir digitalisieren die deutsche Verwaltung, mit dem Ziel die Menschen im Land zu entlasten.“

Dr. Markus Richter ist seit Mai 2020 neuer IT-Beauftragter der Bundesregierung und Staatssekretär im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI). Als CIO des Bundes verantwortet er unter anderem die Steuerung der Digitalisierung der Bundesverwaltung. Er ist Nachfolger von Staatssekretär Klaus Vitt.



Herr Dr. Richter, was bedeutet für Sie die Digitalisierung der Verwaltung konkret?

Wir digitalisieren die deutsche Verwaltung, mit dem Ziel die Menschen im Land zu entlasten. Kein Nummernziehen im Amt, schnelle Verfahren, weniger Bürokratie. Digitale Prozesse können nicht nur unser Privatleben erleichtern, sondern auch das Arbeitsleben in der Verwaltung, wenn beispielsweise Routineaufgaben wegfallen und die Beschäftigten flexibler sein können. Hierbei müssen aber auch Ängste und Widerstände beachtet werden. Immerhin verändern sich gewohnte Verfahren und eingespielte Abläufe. Wichtig ist – und das ist mir ein persönliches Anliegen –, dass wir bei diesem Change-Prozess die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mitnehmen. Einer meiner Schwerpunkte ist daher, die Fortbildungsangebote zu digitalen Fähigkeiten deutlich auszubauen. Dies möchte ich an einer eigenen Digitalakademie bündeln.

Als Bundes-CIO sind Sie noch neu, bringen aber eine Menge Erfahrung aus Ihren vorherigen Positionen mit. Welche Schwerpunkte werden Sie in den kommenden Monaten setzen?

Gemeinsam mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im BMI haben wir einen 9-Punkte-Plan entwickelt. Darin priorisieren wir Projekte, die in den kommenden 18 Monaten mit besonderem Hochdruck umgesetzt werden. Das sind dicke Bretter wie die OZG-Umsetzung, aber auch ganz konkrete Meilensteine wie der zuvor genannte Aufbau einer Digitalakademie, Optimierungen beim Online-Ausweis oder die flächendeckende Einführung von E-Rechnung und E-Akte. Mein Antrieb ist, die Menschen vom Mehrwert der Digitalisierung zu überzeugen. Das gelingt nur, wenn wir ihre Vorteile möglichst schnell greifbar machen.

Corona hat auch den Arbeitsalltag in der Bundesverwaltung verändert. Viele sehen die Krise auch als Katalysator im Sinne von „plötzlich bewegt sich vieles“. Stimmt das und was können wir daraus lernen?

Ja, die Corona-Pandemie hat einen Schub ausgelöst. Wir dürfen nicht vergessen: Das war ein Vorgang ohne Präzedenz. Einige Prozesse waren bis zu diesem Zeitpunkt bereits digitalisiert, aber vieles eben noch nicht und vor allem noch nicht im Realbetrieb getestet worden. Plötzlich arbeiteten tausende Beschäftigte der Verwaltung von zuhause, loggen sich über sichere VPN-Verbindungen ein, machen Telefon- und Videokonferenzen, tauschen Daten aus. Das war und ist ein Belastungstest für unsere Systeme. Auch wenn es hier und da noch knirscht, die Krise hat gezeigt, wie flexibel und schnell die Verwaltung reagieren kann. Diese Dynamik möchte ich in einen nachhaltigen Nutzen überführen. Das heißt für mich auch, dass es bei der Digitalisierung hinter den erreichten Stand kein Zurück geben kann.

Ob Verwaltungsdigitalisierung oder OZG, es gilt dicke Bretter zu Bohren. Was erwarten Sie von uns, den Gewerkschaften, dabei?

Wir setzen bei der arbeitsteiligen OZG-Umsetzung bewusst auf die Zusammenarbeit mit Akteuren in- und außerhalb der Verwaltung. In den Digitalisierungslaboren arbeiten etwa Verwaltungsmitarbeiter und Verwaltungsmitarbeiterinnen gemeinsam mit Nutzerinnen und Nutzern sowie IT-Profis an der Gestaltung der Online-Verfahren. Bei relevanten Leistungen wie der Digitalisierung im Logistikbereich werden beispielsweise auch Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften und Sozialverbände eingebunden. Von den Gewerkschaften wünsche ich mir weiterhin Unterstützung für das Mammutprojekt OZG-Umsetzung und eine Grundeinstellung, die technischen Innovationen mit Mut und Offenheit begegnet. Im digitalen Zeitalter ist eine effiziente, benutzerfreundliche und verlässliche Verwaltung ein entscheidender Standortfaktor.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

Sie arbeiten für Menschen. Wir kümmern uns um Sie.

Als Selbsthilfeeinrichtung für den Öffentlichen Dienst erhalten Sie von uns stets die passende Versicherung und Vorsorge, besonders günstige Beiträge und einen herausragenden Service.

Holen Sie Ihr Angebot bei:
MBoeD@nuernberger.de

www.nuernberger.de

Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst

MELDUNGEN

BUND

DGB FORDERT DEMOKRATISIERUNG DES PERSONALVERTRETUNGSRECHTS

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist die Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vorgesehen. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat dazu nun Anfang Juli einen Referentenentwurf vorgelegt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben ihn in einer umfassenden Stellungnahme kommentiert. Das BPersVG hat seit 1974 keine wesentlichen Änderungen erfahren, es besteht nach Ansicht des DGB daher erheblicher Reformbedarf. Eine echte Novellierung des BPersVG im Sinne einer Verbesserung der Mitbestimmung im digitalen Zeitalter ist von Seiten des BMI dennoch nicht geplant. Zwar würden einige der geplanten systematische Änderungen die Anwendbarkeit erleichtern und auch die Einführung von Übergangspersonalräten entspricht einer langjährigen Forderung des DGB, doch insgesamt bleibt das Vorhaben weit hinter den Erwartungen an ein mitbestimmungsorientiertes Personalvertretungsrecht zurück. Kritisch sieht der DGB bspw., wie die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle aus dem Jahr 1995 umgesetzt werden soll. Der Referentenentwurf sieht vor, dass wesentliche Prozesse künftig indirekt der Mitbestimmung entzogen werden können, indem die Entscheidungen der Einigungsstelle nur noch empfehlenden Charakter haben sollen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes werden das für Ende September geplante Beteiligungsgespräch nutzen, um ihre Forderungen zu bekräftigen. Im Oktober soll sich das Kabinett mit dem Gesetzesentwurf befassen.



Die Stellungnahme zum Download
www.dgb.de/-/WCk



BADEN-WÜRTTEMBERG

VIELE LEHRKRÄFTE GESUCHT

Auch mit Beginn des Schuljahres 2020/2021 ist die Einstellungssituation im Land stark abhängig von der studierten Schulart und der gewünschten Region der BewerberInnen, teilte die GEW Baden-Württemberg Anfang September mit. So sei für das Kultusministerium zwar insgesamt die Talsohle bei der lückenhaften Unterrichtsversorgung durchschritten, doch der teilweise eklatante Mangel an BewerberInnen führe nach Auskunft der Gewerkschaft zu einer weiteren Verschlechterung der Unterrichtsversorgung in vielen Regionen. Vor allem an Grundschulen: Eine Analyse der GEW zeigt für die Großräume Freiburg und Karlsruhe sowie der Rhein-Neckar-Region eine Vielzahl an Bewerbungen. Leer ausgegangen sind dagegen



große Teile von Südbaden und Nordwürttemberg. Dort war bereits im abgelaufenen Schuljahr vielerorts ein Unterricht nur mit erhöhtem Klassenteiler und ausfallenden Pflichtunterricht möglich. Diese Situation wird sich nach Einschätzung der GEW weiter verschärfen. Denn auf die rund 1.250 zu besetzenden Stellen an Grundschulen würden sich bislang nur 1.020 Lehrkräfte interessieren.

BAYERN

START DES SCHULJAHRES: STAATSREGIERUNG MUSS HAUSAUFGABEN MACHEN

Auch das neue Schuljahr wird nach Ansicht von Matthias Jena, Vorsitzender des DGB Bayern, von der Corona-Krise geprägt sein. Bereits jetzt lege diese schonungslos strukturelle Probleme im bayerischen Schulsystem offen und verschärfe diese weiter. Diese reichen nach Auskunft des DGB Bayern vom Lehrkräftemangel über lückenhafte technische Ausstattung und fehlende pädagogische Konzepte für den digitalen Unterricht bis hin zu den stark vom Elternhaus abhängigen Bildungschancen. Die DGB Bayern erkenne die Anstren-

gungen, die zur Verbesserung der digitalen Ausstattung der Schulen in den letzten Jahren unternommen wurden. Dennoch: Die letzten Monate hätten deutlich gezeigt, dass auch in Bayern noch großer Nachholbedarf besteht. Nach Einschätzung von Jena muss es selbstverständlich werden, SchülerInnen bei Bedarf geeignete digitale Endgeräte, entsprechende Software sowie einen verlässlichen und schnellen Internet-Zugang zur Verfügung zu stellen, um gleichwertige Teilnahmemöglichkeit an digitalen Unterrichtsangeboten zu ermöglichen. „Auch den Lehrkräften ist es nicht zuzumuten, dass sie für dienstliche Aufgaben weiterhin Privatgeräte nutzen müssen“, so Jena abschließend.

BERLIN

R-BESOLDUNG NICHT AMTSANGEMESSEN

Die Besoldungsvorschriften des Landes Berlin sind nicht mit dem Alimentationsprinzip vereinbar, soweit sie die Besoldung der RichterInnen und StaatsanwältInnen der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in den Jahren 2009 bis 2015 sowie der Besoldungsgruppe R 3 im Jahr 2015 betreffen, so ein am 28. Juli veröffentlichter Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (Az. 2 BvL 4/18). In der auch für die sogenannte A-Besoldung interessanten Entscheidung konkretisiert das Gericht seine Grundsatzentscheidung zur Frage der Amtsangemessenheit aus dem Jahr 2015 weiter. Unter anderem präzisiert das Gericht seine Maßgabe, dass die Höhe der Besoldung der niedrigsten Besoldungsgruppe (Eingangsamt) mindestens 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegen muss. Das Gericht geht bei der Berechnung des Grundsicherungsniveaus davon aus, dass – beispielsweise bei Miet- und Heizkosten – die tatsächlichen Bedürfnisse und nicht nur Pauschalierungen zu Grunde gelegt werden müssen. Das Land Berlin muss nun bis zum 01.07.2021 eine verfassungskonforme Regelung treffen, um seinen RichterInnen und StaatsanwältInnen einen nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung angemessenen Lebensunterhalt zu ermöglichen. Der DGB Berlin-Brandenburg forderte den Gesetzgeber angesichts der deutlichen Unterschreitung der Mindestalimentation auf, die gesamte Berliner Besoldung auf den Prüfstand zu stellen und signalisierte Gesprächsbereitschaft.

BRANDENBURG

MEHR ALS 300 STELLEN FÜR LEHRKRÄFTE FEHLEN

Über 4.000 SchülerInnen mehr, als das brandenburgische Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBSJ) für das Schuljahr 2020/2021 prognostizierte, gibt es an Brandenburgs Schulen. Dies ergab eine Abfrage der GEW zu der Gesamtschülerzahl zu Beginn des laufenden Schuljahres. Die deutliche höhere Anzahl an SchülerInnen

führe zur zusätzlichen Bildung von Klassen. So müssen laut GEW Brandenburg allein in den staatlichen Schulämtern über 200 zusätzliche Klassen eingerichtet werden. Die Gewerkschaft machte mit Blick auf das Ergebnis ihrer Abfrage darauf aufmerksam, dass zur Absicherung der Unterrichtsversorgung die dafür benötigten Stellen für Lehrkräfte nicht zusätzlich zur Verfügung gestellt wurden. Sie fordert deshalb vom MBSJ mindestens 300 weitere Stellen für Lehrkräfte einzurichten und diese unverzüglich zu besetzen. Hierfür müsse auch die rechtzeitige Qualifizierung der Lehrkräfte mit Seiteneinstieg intensiviert werde. Zudem ist die mittelfristige Stellenplanung bei weiter steigenden Schülerzahlen zusätzlich anzupassen, so die Gewerkschaft weiter.

BREMEN

ARBEITSSCHUTZ: IMMER WENIGER KONTROLLE

Auf die Kleine Anfrage der SPD-Fraktion, ob und wie oft Firmen in Bremen auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes kontrolliert werden, geht als Antwort des rot-grün-roten Senats eine ernüchternde wenn nicht sogar erschreckende Zahl hervor. So wird auf Grundlage aktueller Erkenntnisse ein Unternehmen im Intervall von 19 Jahren kontrolliert, ob es sich um den Arbeitsschutz der Beschäftigten kümmere. Vor zwei Jahren kam die örtliche Gewerbeaufsicht immerhin noch alle 14 Jahre vorbei. Auch die Zahl der einfachen Arbeitsschutzkontrollen, bei denen nur besichtigt, aber nicht umfassend geprüft werde, sank im vergangenen Jahr auf 1.090. 2017 lag die Anzahl noch bei 1.436 Kontrollen. Der DGB mahnt zu mehr Kontrollen und sieht hierfür einen Personalaufbau als dringend geboten. Die nun im neuen Haushalt eingeplante Aufstockung des Personals für die Gewerbeaufsicht um zweieinhalb Stellen, sei aus Sicht des DGB zu begrüßen, wenn auch nur als erster Schritt.

HAMBURG

GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE MUSS AUFHÖREN

Pöbeleien, Bedrohungen, körperliche Attacken – viel zu oft werden Hamburgs Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor angegangen. So geht aus einer Anfrage der CDU-Bürgerschaftsfraktion in der Hansestadt hervor, dass es im Jahr 2019 allein 1.939 Straftaten gegenüber PolizeivollzugsbeamtInnen, sowie 87 Übergriffe auf Feuerwehrleute gab. Um auf diese Situation aufmerksam zu machen, hat der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg im Rahmen der DGB-Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* Anfang September mit einer Aktion der Betroffenheit ein Gesicht gegeben. Insgesamt beurteilt Hamburgs DGB-Vorsitzende Katja Karger die Situation als „eindeutig schief laufend“. „Wer sich für unsere Gesell-



schaft einsetzt, darf keine Angst vor Gewalt oder Beschimpfungen haben müssen. Wir brauchen einen Bewusstseinswandel, aber auch Maßnahmen von Arbeitgebern und Politik.“ Bundesweit kommt eine 2020 im Auftrag des DGB durchgeführte Umfrage des uzbonn zu dem Ergebnis, dass 67 Prozent der befragten Beschäftigten in den letzten zwei Jahren Beleidigungen, Bedrohungen und tätliche Angriffe erlebt haben.

HESSEN

POSITIONSPAPIER FÜR EIN MODERNES PERSONALVERTRETUNGSGESETZ

Die schwarz-grüne Landtagsmehrheit hat in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, das Hessische Personalvertretungsgesetz fortzuentwickeln und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten zu wollen. „Dabei kann die Richtung nur heißen: Wir brauchen mehr echte Mitbestimmung. Nur mit aktiver demokratischer Beteiligung der Beschäftigten gelingt die ständig notwendige Weiterentwicklung und Anpassung an sich wandelnde öffentliche Erwartungen“, schreibt der DGB-Bezirksvorsitzende Michael Rudolph im Vorwort des Positionspapiers. Mit dem sogenannten Beschleunigungsgesetz (1999) wurden massive Verschlechterungen für die Hessische Personalvertretung in Kraft gesetzt. Dazu gehörten die Einschränkung des Initiativrechtes, die Streichung von Mitbestimmungstatbeständen, die Beschneidung der Einigungsstelle sowie schlechtere Freistellungsregelungen. Die DGB-Gewerkschaften fordern diese rückgängig zu machen und das HPVG zeitgemäß weiterzuentwickeln. So soll innerbetriebliche Demokratie zum Leitbild der Zusammenarbeit von Dienststelle und

**WIR BRAUCHEN
MEHR ECHE
MITBESTIMMUNG**

Personalvertretung werden. Daneben sollen Mitbestimmungstatbestände präzisiert und erweitert, Personalräte insgesamt gestärkt, Einigungsstellen effektiviert und Schwellenwerte mitbestimmungsfreundlich angepasst werden. Der DGB Hessen-Thüringen stellt am 22. September sein Positionspapier für ein modernes Personalvertretungsgesetz in Hessen gewerkschaftsintern vor. Interessierte können zu diesem Anlass um 18:00 Uhr ins Gewerkschaftshaus Frankfurt kommen. Nach vorangegangener Anmeldung unter nicole.barz@dgb.de kann die Veranstaltung auch im Livestream verfolgt werden.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

ANZAHL DER STUDIENPLÄTZE ERHÖHT

Ende 2019 hat die Landesregierung mit dem Doppelhaushalt 2020/2021 u. a. ein 200-Millionen-Euro starkes Schulpaket beschlossen. Mit den Investitionen sei das Ziel verbunden, die Lernbedingungen für SchülerInnen zu verbessern und den Arbeitsplatz Schule für Lehrkräfte attraktiver zu machen. Auch sollen mit den Geldern die Ausbildungskapazitäten von Lehrkräften ausgebaut werden. Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat deshalb nun mit der Universität Rostock vereinbart, die jährliche Aufnahmekapazität von 95 auf 120 StudienanfängerInnen zu erhöhen und die Ausbildung von Berufsschullehrkräften in Mecklenburg-Vorpommern zu verbessern. Für den Bachelor- und Masterstudiengang *Berufspädagogik für gewerblich-technische Fachrichtungen* sowie *Wirtschaftspädagogik* sollen innovative Studiengangmodelle wie z. B. ein Teilzeitstudium erprobt und digitale Lehr- und Lernformate entwickelt werden. Zusätzlich sollen in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum für berufliche Schulen und dem Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern die SeiteneinsteigerInnen nachqualifiziert werden.

NIEDERSACHSEN

DGB-KRITIK AN FORDERUNG DES LANDESRECHNUNGSHOFES

Am 2. September wurde dem Landtag und der Öffentlichkeit der zweite Teil des Jahresberichts 2020 des niedersächsischen Landesrechnungshofes vorgestellt. Darin machen die VerfasserInnen u. a. deutlich, dass sie bei Bildung, Polizei, Justiz und Steuerverwaltung „aufgrund der Personalmenge regelmäßig größere Einsparpotentiale“ sehen würden. Diese Einschätzung stößt auf deutliche Kritik beim DGB Niedersachsen. „Die Forderung des Landesrechnungshofes trifft genau jene Menschen, die in den letzten Wochen und Monaten unsere Gesellschaft durch die Corona-Krise getragen haben. Hier den Rotstift anzusetzen, geht an der Realität völlig vorbei. Ganz im Gegenteil leidet der öffentliche Dienst in Niedersachsen seit Jahren unter Personalmangel. Arbeitsverdichtung und Stress sind die Fol-

gen für die Beschäftigten“, erklärte Dr. Mehrdad Payandeh, Vorsitzender des DGB-Bezirks Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt. Aktuell und ganz prinzipiell Personalabbau zu fordern, sei ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten, so der Vorsitzende weiter.

NORDRHEIN-WESTFALEN

ALIMENTATION AB DEM DRITTEN KIND

Die Alimentation des Landes Nordrhein-Westfalen für kinderreiche RichterInnen und StaatsanwältInnen in 2013 bis 2015 war teilweise verfassungswidrig, so geht es aus einem am 29. Juli veröffentlichten Beschluss des Bundesverfassungsgerichts hervor (Az. 2 BvL 6/17 u.a.). Die RichterInnen und BeamtInnen ab dem dritten Kind gewährte Besoldung müsse deren Nettoeinkommen so erhöhen, dass ihnen für jedes dieser Kinder mindestens 115 Prozent des grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarfs eines Kindes zur Verfügung steht. Das Gericht hat in dem Fall die verfassungsrechtlichen Maßstäbe früherer Rechtsprechung angesichts von Veränderungen im Sozialrecht angepasst. So müsse das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau alle Elemente



Foto: istockphoto.de/privetik

des Lebensstandards umfassen, der den EmpfängerInnen von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt wird – also insbesondere den monatlichen Regelsatz, die anteiligen Kosten für die Unterkunft und Heizung sowie den Bedarf für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft. Der Gesetzgeber des Landes Nordrhein-Westfalen hat spätestens zum 31.07.2021 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.

Rheinland-Pfalz

NACHTRAGSHAUSHALT: MEHR MITTEL FÜR PERSONAL UND DIGITALES

„Rheinland-Pfalz macht sich weiter stark für gelingende Bildung – auch in der Krise.“ So kommentierte die Bildungsministerin Dr. Stefanie Hubig (SPD) Mitte August den Nachtragshaushalt des Landes Rheinland-Pfalz und stellte dabei heraus, dass die zusätzlichen Mittel für klare Schwerpunkte eingesetzt werden: mehr Personal und mehr digitale Bildung. Insgesamt stünden mit dem Nachtragshaushalt zusätzlich knapp 50 Millionen Euro für Extrapersonal bereit. Davon könnten mit 40 Millionen Euro etwa 700 Vollzeitstellen ermöglicht werden, wenn aufgrund von Corona zusätzlicher Vertretungsbedarf an den Schulen entsteht. Unabhängig vom Nachtragshaushalt



Foto: istockphoto.de/shironosov

wächst auch das Budget für das sogenannte Personalmanagement im Rahmen erweiterter Selbstständigkeit von Schulen, kurz PES-Budget, um 8 Millionen Euro – Gelder, mit denen Schulen eigenverantwortlich zusätzliches Personal einstellen können. Die GEW Rheinland-Pfalz wertet die zusätzlichen Finanzmittel positiv, verweist aber gleichzeitig auf den hohen Nachholbedarf für die SchülerInnen aufgrund der Schulschließungen. Bei der Einstellung von Personal müsse deshalb besonders auf dessen gute Qualifikation geachtet werden.

SAARLAND

GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

Mit Blick auf die steigende Gewaltbereitschaft gegenüber den Staatsbediensteten drängt die GdP Saarland auf konsequente Reaktionen des Staates. Diesbezüglich sollten auch im Saarland, analog zum Land Nordrhein-Westfalen, zur Steigerung der Anklage- und Reduzierung der Verfahrenseinstellungsquote, Schwerpunktstaatsanwaltschaften eingerichtet werden, forderte der GdP-Landesvorsitzende David Maaß im Gespräch mit dem Justizstaatssekretär Roland Theis (CDU). Als sinnvoll und notwendig sehe die Gewerkschaft die konzentrierte Bearbeitung von Delikten, bei der Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Opfer von physischer und psychischer Gewalt wurden, bei einer Dezerntin bzw. einem Dezernten. Dies wäre ein Schritt, um die erforderliche Sensibilität für das Thema, auf das auch der DGB mit seiner Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* aufmerksam macht, gewährleisten zu können. Die geänderten Richtlinien der Generalstaatsanwaltschaft, wonach Verfahren dieses Deliktsbereiches nur noch in Ausnahmefällen eingestellt werden, sind im Saarland seit Ende Februar in Kraft. Für die GdP Saarland ein Schritt in die richtige Richtung.

**VERGISS NIE,
HIER ARBEITET
EIN MENSCH**

SACHSEN

EINSTWEILIGER RECHTSSCHUTZ GESTÄRKT

Mit einem am 23. Juni 2020 veröffentlichten Beschluss (2 BvR 469/20) hat das Bundesverfassungsgericht in einem von der GdP Sachsen unterstützten Rechtsschutzfall klargestellt, dass eine kategorische Versagung einstweiligen Rechtsschutzes gegen die Entlassung aus einem Widerrufsbeamtenverhältnis kraft Gesetzes wegen Nichtbestehens einer Prüfung verfassungswidrig ist. Der mit dem vorläufigen Rechtsschutz begehrten vorläufigen Fortsetzung einer (im vorliegenden Fall polizeilichen) Ausbildung innerhalb oder außerhalb eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf komme besondere verfassungsrechtliche Bedeutung zu, da die Beendigung einer für den Zugang zu einem staatlichen Beruf erforderlichen Ausbildung eine Beeinträchtigung des Rechts auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern bei gleicher Eignung darstelle. Die bisherige Praxis in Sachsen führte dazu, dass Betroffene bei Nichtbestehen einer entscheidenden Prüfung gegen diese Entscheidung und damit auch gegen die sofortige Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf nicht mittels einstweiligen Rechtsschutzes vorgehen konnten. Ihnen stand nur das Hauptsacheverfahren offen. Eine vorläufige Fortsetzung der Ausbildung bis zur vollständigen gerichtlichen Überprüfung der Prüfungsentscheidung war damit nicht möglich.

SACHSEN-ANHALT

ENTTÄUSCHEND: ARBEITSSCHUTZMASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Die Vorbereitung des neuen Schuljahres seitens des Bildungsministeriums war für die Beschäftigten laut GEW Sachsen-Anhalt eine Riesenenttäuschung. Der so genannte Rahmenhygieneplan schiebe alle Verantwortung der Politik in die Hände der Schulleitungen, konstatierte die Gewerkschaft. So auch bei der Pflicht des Tragens eines Mund-Nasen-Schutzes. Diese galt für die ersten beiden Tage mit Beginn des Schulbetriebs auf dem Schulgelände, nicht im Unterricht. Danach mussten Schulleitungen selbst entscheiden, wie damit weiter verfahren werden sollte. Wie ein Wunschkonzert lese sich der Hygieneplan des Bildungsministeriums. Ohne Kenntnisse darüber, wie die Bedingungen tatsächlich vor Ort seien, müssten die VerfasserInnen sein, kritisierte die Gewerkschaft die damit verbundenen Vorgaben scharf. „Auf die Einhaltung des Mindestabstandes ... kann verzichtet werden“ ist aus Sicht der GEW Sachsen-Anhalt zudem eine Bankrotterklärung, die die anerkannten Normen des Arbeits- und Infektionsschutzes vollkommen ignoriere.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

PERSONAL-OFFENSIVE AN SCHULEN

Mit rund 7,5 Millionen Euro zusätzlich werde das Land Schleswig-Holstein Schulen, bei der Bewältigung der durch die Corona-Pandemie verursachten Herausforderungen, unterstützen. So stünden 4,45 Millionen Euro für zusätzliche Vertretungslehrkräfte sowie Unterstützungskräfte für Aufsichtstätigkeiten bereit. Mit Blick auf die dadurch bis Ende Dezember zu besetzenden möglichen 270 Stellen, warb die Ministerin Karin Prien (CDU) besonders um Lehramtsstudierende. Bewerbungsmodalitäten werde das Bildungsministeriums in Kürze auf der eigenen Internetseite veröffentlichen. Weiter werde das Land rund 520.000 Euro für Lehrkräfte bereitstellen, die ihr Teilzeitkontingent in diesem Schuljahr erhöhen möchten oder ihr geplantes Sabbatjahr zurückgenommen haben. Darüber hinaus werde durch das Geld ermöglicht, 50 QuereinsteigerInnen einzustellen. Für die Betreuung dieser Kräfte werden fünf zusätzliche Studienleitungen beim Institut für Qualitätsentwicklung zur Verfügung gestellt. Und weitere 2 Millionen Euro werden für Lehrkräfte bereitgestellt, die die Medienkonzeption an Schulen weiterentwickeln sollen.

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 noch bis
30.09.2020
100 EUR Startguthaben* sichern!

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 2,50 Euro je Vorgang/Check für beleghafte 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

THÜRINGEN

HAUSHALTSENTWURF 2021 VOM KABINETT BESCHLOSSEN

Das Thüringer Kabinett hat am 25. August den Haushaltsentwurf 2021 beschlossen. Mit ihm hat das Finanzministerium einen ausgeglichenen Haushaltsentwurf für 2021 vorgelegt ohne dabei neue Kredite aufnehmen zu müssen, erklärte Finanzministerin Heike Taubert (SPD). Das verfügbare Geld werde „für dringende Investitionen in Bildung, Wirtschaft, Infrastruktur und Umwelt genutzt“, so die Ministerin. Der DGB Hessen-Thüringen kritisiert allerdings die fehlenden Investitionen in mehr Personal. So habe sich in der Krise gezeigt, wie wichtig ein funktionierender öffentlicher Dienst ist. Zudem ist gerade jetzt augenscheinlich, dass beispielsweise das Bildungssystem deutlich mehr Personal braucht, um den Anforderungen Rechnung tragen zu können, kommentierte Michael Rudolph, DGB-Bezirksvorsitzender Hessen-Thüringen den Entwurf. Diese Liste ließe sich nach seiner Auffassung fortführen: von der Polizei bis hin zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, trotz der in diesen beiden Bereichen zu verzeichnenden Personalzuwächse. Hier wäre ein deutliches



Foto: istockphoto.de/marchmeena29

Signal der Stärkung wichtig gewesen, so Rudolph. Der Haushaltsgesetzentwurf 2021 wurde am 4. September zum Beschluss in den Thüringer Landtag eingebracht.

A collage of 18 diverse people's faces, mostly young adults, expressing various emotions of joy, surprise, and happiness. In the center, there is a white award graphic with a black and red checkmark. The text on the award reads: "Kundenmonitor Deutschland 2020", "TESTSIEGER", "Kundenzufriedenheit", "Branche: Private Krankenversicherungen", and "Details unter www.debeka.de/kundenmonitor". At the bottom of the collage, the "Debeka" logo is on the left and the text "Versichern und Bausparen" is on the right, both on a blue background.

Kundenmonitor Deutschland 2020
TESTSIEGER
Kundenzufriedenheit
Branche: **Private Krankenversicherungen**
Details unter www.debeka.de/kundenmonitor

Debeka Versichern und Bausparen

**Wir haben die
zufriedensten Kunden**
in der privaten Krankenversicherung.

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



GDP

HAPPY BIRTHDAY!

Es war der 14. September 1950 als sich die Gewerkschaft der Polizei (GdP) auf Bundesebene gegründet hat. Hervorgegangen ist sie aus der 1949 entstandenen Interessengemeinschaft der Polizeibeamtenbünde in der britischen Besatzungszone in den schon bestehenden Ländern Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein sowie in West-Berlin. Heute organisiert die GdP knapp 195.000 Mitglieder und ist damit die größte Polizeigewerkschaft, nicht nur in Deutschland sondern weltweit. Der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Reiner Hoffman sieht in der GdP, die seit 1978 zu den Mitgliedsgewerkschaften des DGB zählt, eine starke Säule und einen verlässlichen Partner. Anlässlich



Scan aus DP Mai 1971

des Jubiläums machte Hoffmann deutlich: „Wir Gewerkschafter haben Hochachtung vor eurer Arbeit! Eine demokratische Polizei – und ich möchte auch hier und heute 75 Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges daran erinnern – dies war in der deutschen Geschichte keine Selbstverständlichkeit.“ Mit dem Eintritt in den DGB habe die GdP dokumentiert, dass die Polizei zur Arbeitnehmerschaft gehöre, so der DGB-Vorsitzende weiter.

LESETIPPS

Die aktuelle Ausgabe des Magazins DP 09/20 widmet sich im Titel dem siebzigjährigen Jubiläum umfassend. Mehr auch unter www.gdp.de und der Rubrik Zeitschriften.

Ebenfalls erschienen ist im Verlag für Polizeiwissenschaft das Buch *70 Jahre Gewerkschaft der Polizei*. Der Autor Manfred Reuter bietet darin eine umfassende sozialwissenschaftliche Analyse der Polizeigewerkschaft. ISBN: 987-3-86676-633-4

VER.DI

DIGITALISIERUNGSTARIFVERTRAG BUND

Die Verhandlungen zum Tarifvertrag Digitalisierung zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) wurden am 18. August fortgesetzt. In den Gesprächen stellte ver.di heraus, dass die Qualifizierung von Beschäftigten ein wesentlicher Schlüssel sei, um diese für die digitalen Veränderungsprozesse fit zu machen. Für besonders bedeutsam erachtet man daher den Rechtsanspruch auf Qualifizierung, sollte sich



Foto: istockphoto.de/DragonImages

eine Tätigkeit aufgrund der Digitalisierung verändern. Auch müssten entsprechende Maßnahmen den Bedarf, der zur Einarbeitung erforderlich ist, decken. Über den Rechtsanspruch hinaus fordert ver.di, dass die Beschäftigten Gespräche über ihre generelle Weiterqualifizierungsfähigkeit führen können. Dazu sollen sie im Vorfeld Unterstützung, etwa durch Coaching, erhalten können. Die Maßnahmen sollen grundsätzlich während der Arbeitszeit durchgeführt werden können und die Kosten durch den Dienstherrn getragen werden. Ziel sei zudem, möglichst viele Beschäftigte zu erreichen. Auch wer sich in Elternzeit oder in einem ruhenden Arbeits- bzw.- Dienstverhältnis befindet, müsse das Recht auf Qualifizierung zustehen. Am 16. November sollen die Verhandlungen fortgesetzt werden. Schwerpunkte dann: Definition von Digitalisierung, Entscheidungsebene in Digitalisierungsprozessen sowie das Thema Beschäftigungssicherung.

KLINIKEN UND SONSTIGE GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN

Klinik Graal-Müritz

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



www.Klinik-Graal-Mueritz.de



Gesundheitszentrum Oberammergau

Die Fachklinik am Kofel im Gesundheitszentrum Oberammergau ist bundesweit eine der führenden Adressen im Bereich Rehabilitation.



www.gesundheitszentrum-oberammergau.com



Stillachhaus Privatklinik

Renommierte Fachklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie. Die Klinik liegt über Oberstdorf im Allgäu auf einem sonnigen Hochplateau.



www.stillachhaus.de



Kliniken für Psychosomatik und Psychotherapie

Depressionen, Angststörungen, Burnout, Essstörungen, Posttraumat. Belastungsreaktionen, Persönlichkeits- und Psychosomatische Störungen.



www.dr-reisach-kliniken.de



Ev. MutterKindKlinik Spiekeroog, Dünenklinik

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



www.duenenklinik.de



Klinik Sonneneck

Spezialisierte Fachklinik für onkologische und hämatologische AHB-, AR- und Reha-Maßnahmen sowie Mitbehandlung von Atemwegserkrankungen.



www.rehaklinik.net



Nordseeklinik Westfalen

Erkrankungen der Lunge und Atemwege: COPD, Asthma, Lungenemphysem, Alpha-1-Antitrypsinmangel, Erschöpfungssyndrom, Präventionsmaßnahmen.



www.nordseeklinik.online



Hier könnte „Ihr Empfehlungseintrag“ stehen...

Rufen Sie uns einfach an Christa Jäcker Tel. 0201 776251 oder schreiben Sie uns eine E-Mail: kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de



www.marketing-oeffentlicher-dienst.de





SARS-CoV-2 und der Arbeitsschutz

Seit August ist die neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel in Kraft. Sie konkretisiert den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, der im April vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Empfehlung an Arbeitgeber und Dienstherren zum Zweck des Beschäftigtenschutzes veröffentlicht wurde.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wurde von den beratenden Arbeitsschutzausschüssen beim BMAS gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelt bzw. angepasst. Sie beinhaltet bindende Maßgaben zu Gefährdungsbeurteilungen, Schutzmaßnahmen und arbeitsmedizinischer Prävention in der Zeit der Pandemie. Werden diese eingehalten, ist der Arbeitsschutz vor Ort gewährleistet.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Die Regel sieht vor, dass die Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen sind. Dabei seien die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit und die Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in die Arbeitsabläufe zu berücksichtigen. Auch sollen die durch die Pandemielage entstandenen psychischen Belastungsfaktoren in die Betrachtung einbezogen werden. Die Dienstherren und Arbeitgeber haben laut Arbeitsschutzregel bei der Überprüfung und Aktualisierung die Personal- oder Betriebsräte zu beteiligen.

SCHUTZMASSNAHMEN

Es gilt weiterhin das sog. TOP-Prinzip: Technische Maßnahmen (bspw. Anbringung von Plexiglasscheiben) haben Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen (bspw. Festlegung von Bürozeiten) und diese wiederum vor personenbezogenen Maßnahmen (bspw. Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung). Die Abwägung, welche der Maßnahmen in der konkreten Situation angezeigt sind, muss stets vor Ort angestellt werden.

Ziel müsse es sein, die Anzahl ungeschützter (in)direkter Kontakte zwischen Personen sowie die Konzentration an luftgetragenen Viren in der Arbeitsumgebung soweit wie möglich zu verringern. Um dies zu erreichen, seien die Abstandsregel, Arbeiten in festen Teams, die Trennung der Atembereiche durch technische Maßnahmen, die Nutzung von Fernkontakten, die verstärkte Lüftung, die Isolierung Erkrankter, eine intensivierete Oberflächenreinigung und zusätzliche Handhygiene hilfreiche Maßnahmen.

Kann die Abstandsregel nicht eingehalten werden und sind technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar, sei je nach Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung eine bereitgestellte Mund-Nase-Bedeckung bzw. filtrierende Halbmaske zu tragen.

Auch zum Arbeiten im Homeoffice enthält die Regel Maßgaben. So sollen Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit getroffen werden. Beschäftigte seien auf einzuhaltende Arbeitszeiten, Arbeitspausen, darüber notwendige Dokumentation, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel und Bewegungspausen hinzuweisen.

ARBEITSMEDIZINISCHE PRÄVENTION

Der Wunschvorsorge (Wunsch des Beschäftigten, sich arbeitsmedizinisch beraten und untersuchen zu lassen) solle eine wichtige Rolle zukommen. Sie sei bei allen Tätigkeiten zu ermöglichen, außer es sei aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.



Die ausführlichen Regelungen finden Sie auf <https://t1p.de/fiim>

LESETIPP

BEAMTENRECHT

Gut gelungen und sehr hilfreich, so kann man das Lehrbuch „Beamtenrecht“ beschreiben. Die AutorInnen Krawik, Dechmann, Krause und Pflüger bereiten die Grundlagen des Beamtenrechts logisch und präzise auf. Merksätze, Fallbeispiele und Schaubilder helfen den LeserInnen bei der Einarbeitung in die verschiedenen Themenbereiche. Kontrollfragen führen zur Vertiefung des Wissens. Das Buch richtet sich an Studierende und NachwuchsbeamtInnen in Laufbahnausbildungen aber auch an PraktikerInnen in Verwaltungen und Behörden, die sich das Rechtsgebiet erschließen oder Fragestellungen aus dem Verwaltungsalltag klären wollen. Der Inhalt orientiert sich am Bundesrecht, das Beamtenrecht der Länder findet aber auch immer wieder Beachtung. Eine tiefgehende Einführung zum öffentlichen Dienst, ein geschichtlicher Überblick, ein Kapitel zum Rechtsschutz im Beamtenverhältnis sowie Hinweise zu den Grundsätzen des Personalvertretungs-, Gleichstellungs- und Schwerbehindertenrechts rahmen das „klassische“ Beamtenrecht ein.

KRAWIK/DECHMANN/KRAUSE/PFLÜGER: BEAMTENRECHT. C.H.BECK. 34,90 EURO. ISBN 978-3-406-73487-8



AKTION

FOTOPETITION

Die Gewerkschaft ver.di hat in Zeiten von Corona kreative Partizipationsmöglichkeiten geschaffen. Mit einer Fotopetition wird ermöglicht Gesicht zu zeigen und sich für Forderungen in der aktuellen Tarifrunde öffentlicher Dienst einzusetzen und somit ein starkes Signal an die öffentlichen Arbeitgeber von Bund und Kommunen zu senden. Dafür braucht es Deine Unterstützung!



unverzichtbar.verdi.de/fotopetition

URTEIL

GANZ GENAU HINSCHAUEN

Das müssen BeamtInnen bei ihrer Bezügemitteilung, so eine Entscheidung vom 9. Juni 2020 des Verwaltungsgerichts Koblenz (Az. 137/20. KO). BeamtInnen treffe die Pflicht, die Bezügemitteilung bei besoldungsrelevanten Änderungen im dienstlichen oder persönlichen Bereich sorgfältig auf ihre Richtigkeit zu überprüfen und auf Überzahlungen zu achten. Der Dienstherr könne diese daher erfolgreich zurückfordern, wenn feststeht, dass die Beamtin bzw. der Beamte seine diesbzgl. Sorgfaltspflicht verletzt hat. Dies gelte auch dann, wenn die bzw. der Betroffene das Geld bereits ausgegeben hat.

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Ausweitung digitaler Arbeitsmethoden

Die DAK hat durch zwei online-gestützte, bundesweit repräsentative Befragungen von abhängig Beschäftigten analysiert, welchen Einfluss die Digitalisierung auf die Arbeitswelt hat. Dabei wurde bei beiden Befragungen, auch die Frage nach der Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, gestellt.

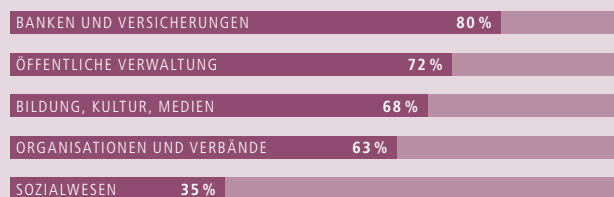
Erste Befragung: Zeitraum 13.12.2019 bis 06.01.2020 / N = 7.054

Zweite Befragung: Zeitraum 21.04. bis 05.05.2020 / N = 7.226

Teilnehmer an beiden Befragungen: N = 5.845

IM ZUGE DER CORONA-KRISE HAT MEIN ARBEITGEBER DIE MÖGLICHKEITEN, ÜBER DIGITALE ARBEITSMETHODEN IM HOMEOFFICE ZU ARBEITEN, SPRUNGHAFT AUSGEWEITET

ANTEIL TRIFFT GENAU/EHER ZU



QUELLE: DAK, JULI 2020 / WWW.DAK.DE/DAK/DOWNLOAD/ FOLIEN-2295280.PDF

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Auch wenn Sie gerade erst im Job eingestiegen sind, ist es wichtig, dass Sie fit und gesund bleiben. Profitieren Sie von den Vorteilen der **DBV Krankenversicherung** zur Beihilfe speziell für **Berufseinsteiger**. Mit erstklassigen Leistungen von Anfang an. Zu besonders günstigen Ausbildungskonditionen.

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



Eine Marke der AXA Gruppe

– Anzeige –



Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

- ... Ex. **Rund ums Geld im öffentlichen Dienst***
- ... Ex. **Beamtenversorgung in Bund und Ländern***
- ... Ex. **Beihilfe in Bund und Ländern***
- ... Ex. **BerufsStart im öffentlichen Dienst***

Jeder Ratgeber kostet 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand). * Im AboService nur 5,00 Euro.



Bestellungen:

Noch schneller geht es online unter: www.d-b-w.de

Bestellung

per E-Mail: info@d-b-w.de
per Telefon: 0211 7300335
per Telefax: 0211 7300275
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
Ratiborweg 1 · 40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter: www.d-b-w.de

Name, Vorname _____

Firma _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

E-Mail _____

Konto-Nummer _____ BLZ _____ Bank _____

Unterschrift _____

Ich zahle / Wir zahlen per **Ermächtigung zur Lastschrift:**



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte



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