

BM

Das Magazin für
Beamtinnen und Beamte

AUSGABE 03 · 2021



DGB

VIELFALT FÖRDERT DIE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES



INTERVIEW

Dr. Anne-Kathrin Will: Es gibt enormen
Gesprächs- und Handlungsbedarf

IM FOKUS

QUALIFICA Digitalis: Qualifizierung
für die digitale Verwaltung



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@bbbank.de
und auf www.bbbank.de

Folgen Sie uns   

BB 
Bank
Better Banking



04

TITEL

Vielfalt fördert die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes



07

INTERVIEW

Dr. Anne-Kathrin Will

Es gibt enormen Gesprächs- und Handlungsbedarf



17

IM FOKUS

QUALIFICA Digitalis: Qualifizierung für die digitale Verwaltung

08 MELDUNGEN AUS BUND UND LÄNDERN

15 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

18 VERMISCHTES

IMPRESSUM



Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin | Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack | Redaktion: Lisa Kranz, Danny Pruseit, Henriette Schwarz, Niels Spilker, Sigrid Werner | 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: istockphoto/Mikolette / Druck: B&W Druck und Marketing, Bochum | Druck auf Recyclingpapier, aus 100% Recyclingfasern, FSC®-zertifiziert | Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 28. Jahrgang / Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr | Jahresbezugspreis inkl. Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“: 22,50 Euro inkl. Zustellgebühr

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Integration ist eine Entscheidung, zu der alle JA sagen müssen – eine Gesellschaft, die sich zu ihrer Einheit in Vielfalt bekennt und in der sich jede Einzelne / jeder Einzelne aktiv einbringt sowie ein Staat, der Vielfalt fördernde Angebote macht. Das sind nicht meine Worte, sondern die der Integrationsstaatsministerin Annette Widmann-Mauz und ich finde sie hat Recht. Damit geht einher, dass sich der Staat seiner Rolle bewusst sein muss und mit gutem Beispiel vorangehen sollte. Einen Beitrag dazu leistet der Nationale Aktionsplan Integration der Bundesregierung, dessen Ergebnisse kürzlich beim 13. Integrationsgipfel vorgestellt wurden.

Um den Ist-Zustand deutlich vor Augen zu haben, ist zudem eine profunde Datenlage notwendig. Diese gibt es mit Blick auf die kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung nun seit Ende des vergangenen Jahres. Erkenntnisse der Studie *Diversität und Chancengleichheit Survey 2019*, für die 47.000 Interviews geführt wurden, finden Sie im Titel dieser Ausgabe von zwei der Autoren zusammengefasst.

Ergänzend dazu haben wir mit Dr. Anne-Kathrin Will, Mitautorin der Studie *Ein Zeitfenster für Vielfalt*, über das Thema der interkulturellen Öffnung der Verwaltung gesprochen. Wie es hier beim Bund, in den Ländern und Kommunen aussieht, lesen Sie im Interview.



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



Foto: istockphoto/Mikalette

VIELFALT FÖRDERT DIE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

Mit einem Anteil von 12 Prozent ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert. Eine höhere kulturelle Vielfalt im öffentlichen Dienst kann die Leistungsfähigkeit der Verwaltung verbessern. Vor dem Hintergrund des sozialen und demografischen Wandels kann sie helfen, die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern. Die interkulturelle Öffnung der Behörden muss durch eine aktive Diversitätspolitik begleitet werden.

Von Martin Weinmann und Andreas Ette (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung)

Die Gesellschaft in Deutschland ist durch ein hohes Maß an kultureller Vielfalt geprägt. Mehr als 21 Millionen Menschen leben in Deutschland, die entweder selbst oder deren Eltern aus einem anderen Land nach Deutschland zugewandert sind. Im öffentlichen Dienst spiegelt sich diese kulturelle Diversität bisher kaum wider: Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst in Deutschland ist nach wie vor gering (Abbildung 1).

NOTWENDIGKEITEN DER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG

Der öffentliche Dienst soll durch eine angemessene Repräsentation aller Bevölkerungsgruppen ein Abbild der Gesellschaft sein. Neben einer Vorbildfunktion des Staates bei der Integra-

tion von MigrantInnen spielen aber auch die Legitimation des Verwaltungshandelns und die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes eine Rolle. So kann die öffentliche Verwaltung die vielfältigen gesellschaftlichen Interessen besser vertreten, wenn ihr Personal die Diversität der Bevölkerung widerspiegelt. Auch führt eine vielfältigere Verwaltung in einer diversen Gesellschaft zu einer höheren Akzeptanz des Behördenhandelns. Zudem machen die Internationalisierung der Verwaltung sowie eine diverser werdende Bevölkerung interkulturelle Kenntnisse und Kompetenzen zunehmend wichtiger. Funktionale Notwendigkeiten entstehen auch aufgrund des demografischen Wandels. Mit dem zunehmenden Ruhestandseintritt der Baby-Boomer geht in den kommenden Jahren ein wachsender Fachkräftebedarf des öffentlichen Dienstes einher. Allein in den nächsten zehn Jahren wird mehr als ein Viertel der

in der Bundesverwaltung Beschäftigten in den Ruhestand einreten; in den kommenden 15 Jahren sogar knapp die Hälfte.

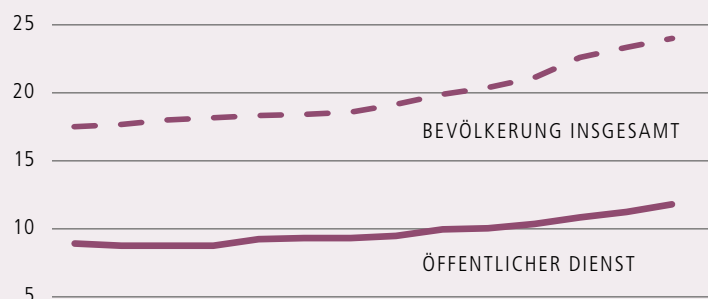
BEVÖLKERUNG MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IST UNTERREPRÄSENTIERT

Mit dem *Diversität und Chancengleichheit Survey (DuCS 2019)* wurde erstmals eine behördenübergreifende Befragung in der Bundesverwaltung durchgeführt, an der sich über 47.000 Beschäftigte beteiligten.¹⁾ Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt 12 Prozent der MitarbeiterInnen in der Bundesverwaltung einen Migrationshintergrund haben (Abbildung 2). Im Vergleich dazu liegt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Angaben des Mikrozensus bei 27 Prozent. In der Privatwirtschaft liegt der Vergleichswert bei 26 Prozent. Somit ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert, und spiegelt die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung in Deutschland nur bedingt wider. Hinsichtlich der Erwerbssituation zeigen sich in der Bundesverwaltung deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund (Abbildung 3). So sind Beschäftigte ohne Migrationshintergrund häufiger verbeamtet (68 Prozent) als Beschäftigte mit Migrationshintergrund (57 Prozent). Zudem bestehen Ungleichheiten bei Beförderungen. Personen ohne Migrationshintergrund werden mit 73 Prozent deutlich häufiger befördert als Beschäftigte mit Migrationshintergrund (58 Prozent). Darüber hinaus sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung seltener qualifikationsadäquat und häufiger befristet beschäftigt als ihre KollegInnen ohne Migrationshintergrund. In den vergangenen Jahren ist die kulturelle Vielfalt in der Bundesverwaltung gestiegen. So liegt der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den unter 30-jährigen Beschäftigten mit 18 bzw. 16 Prozent bei den 30- bis 39-jährigen Beschäftigten deutlich über den durchschnittlichen 12 Prozent. Gleichzeitig liegt aber der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Privatwirtschaft in den genannten Altersgruppen mit 30 Prozent bei den unter 30-jährigen und 32 Prozent bei den 30- bis 39-jährigen deutlich höher. Die steigende kulturelle Vielfalt der Bevölkerung in Deutschland führt bisher nicht dazu, dass die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung besser repräsentiert ist.

DIVERSITÄT UND LEISTUNGSFÄHIGKEIT

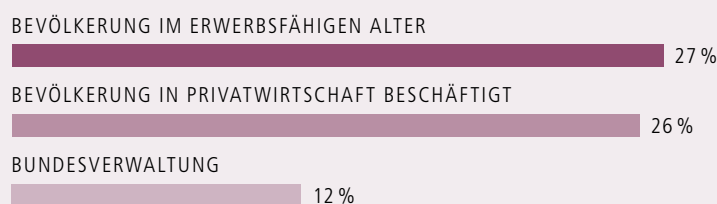
Aus der internationalen Forschung wissen wir, dass die Arbeitszufriedenheit und die Verbundenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber eng mit der Leistungsfähigkeit von Organisationen verbunden sind. Davon ausgehend wurden mit

ABB. 1: ANTEIL DER BEVÖLKERUNG MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SOWIE DER BESCHÄFTIGTEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2005–2018 (IN PROZENT)



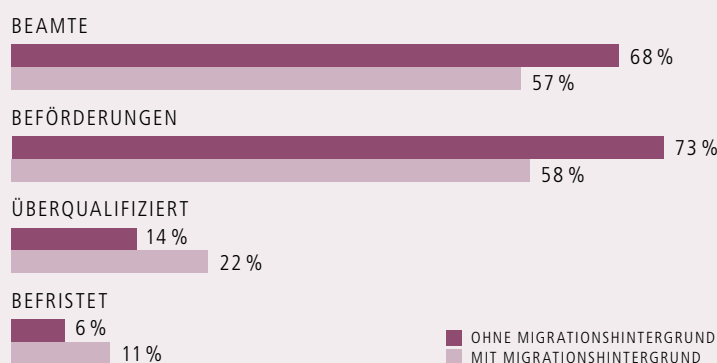
QUELLE: SONDERAUSWERTUNG DES MIKROZENSUS 2005–2018, BIB/DESTATIS 2020; EIGENE DARSTELLUNG

ABB. 2: DIVERSITÄTSINDEX IN DER BUNDESVERWALTUNG IM VERGLEICH ZUR BEVÖLKERUNG SOWIE ZUR PRIVATWIRTSCHAFT



QUELLE: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT SURVEY; MIKROZENSUS 2018.

ABB. 3: ERWERBSSITUATION VON BESCHÄFTIGTEN OHNE UND MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER BUNDESVERWALTUNG



QUELLE: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT SURVEY; MIKROZENSUS 2018.

dem *DuCS 2019* erstmals für die öffentliche Verwaltung in Deutschland die Auswirkungen der zunehmenden kulturellen Diversität und des Diversitätsmanagements auf die Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit der Beschäftigten mit ihrer Behörde untersucht. Dabei zeigt sich unter anderem, dass ein aktiver Umgang des Arbeitgebers mit der kulturellen Diversi-

tät der Beschäftigten in Form verschiedener Maßnahmen des Diversitätsmanagements (sog. Diversitätsklima) in einem engen Zusammenhang zum Wohlbefinden der Beschäftigten dieser Behörde steht. Ein positives Diversitätsklima führt demnach zu einer deutlich höheren Arbeitszufriedenheit sowie einer stärkeren Verbundenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber und hat somit positive Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Behörde.

FAZIT: REGELMÄSSIGE DATEN ZUR VIELFALT IN DER VERWALTUNG

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung – als bewusste Einbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund als Beschäftigte des Staates – hat politisch zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in der Verwaltung jedoch weiterhin unterrepräsentiert. Damit verschenkt der öffentliche Dienst ein wichtiges Potenzial zur Stärkung der eigenen Leistungs- und Zukunftsfähigkeit. Der anstehende Ruhestandseintritt der Babyboomer-Generation stellt ein historisches Fenster für das erklärte Ziel einer erhöhten kulturellen Diversität im öffentlichen Dienst dar.²⁾ Die damit einhergehende Personalfluktuaton kann für die Gewinnung eines vielfältigeren Personals in der Bundesverwaltung genutzt werden.

Die politische Debatte darüber wie eine angemessene Repräsentation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erreicht werden kann, hat gerade erst begonnen. Welche Rolle die interkulturelle Öffnung bei der Modernisierung des öffentlichen Dienstes spielt, zeigt sich unter anderem darin, dass das Thema in den Landtagswahlkämp-

fen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz aufgegriffen wurde. Auf Bundesebene ist die „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ ein zentrales Themenforum des Nationalen Aktionsplans Integration (NAP-I) der Bundesregierung, dessen Ergebnisse auf dem 13. Integrationsgipfel Anfang März 2021 von der Bundeskanzlerin vorgestellt wurden. Die regelmäßige Erhebung von Daten zur Vielfalt der Beschäftigten der Bundesverwaltung mittels des *Diversität und Chancengleichheit Survey* ist zukünftig eines der Kernvorhaben des NAP-I. Nur auf Grundlage verlässlicher und regelmäßig erhobener Daten können strukturelle Ungleichheiten erkannt, Veränderungen beobachtet und entsprechende Konsequenzen gezogen werden.

 www.bib.bund.de/kulturelle-diversitaet

ZU DEN AUTOREN

Martin Weinmann und Dr. Andreas Ette forschen zum Thema *Internationale Migration* am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Beide sind u. a. Autoren des *Diversität und Chancengleichheit Surveys (DUCS 2019)* mit dem die kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung erstmals untersucht wurde.

¹⁾ Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F. (Hrsg.) (2021): Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung: Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität. Opladen: Barbara Budrich.

²⁾ Baumann, Anne-Luise; Feneberg, Valentin; Kronenbitter, Lara; Naqshband, Saboura; Nowicka, Magdalena; Will, Anne-Kathrin (2019): Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Klinik Königstein

Die Klinik Königstein der KVB ist eine Fachklinik für Anschlussheilbehandlung und Rehabilitation für Herz- und Gefäßkrankheiten, Bluthochdruck, Diabetes, Stoffwechselerkrankungen, Adipositas und Orthopädie. Die Klinik Königstein der KVB hat sich seit ihrem Bestehen im Jahre 1928 von einer Heilanstalt für Lungenerkrankungen zu einem modernen medizinischen und therapeutischen Zentrum mit überregionaler Bedeutung entwickelt.



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.kvb-klinik.de

 www.psychosomatische-privatklinik.eu

„Es gibt noch enormen Gesprächs- und Handlungsbedarf“



Ein Zeitfenster für Vielfalt: Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung lautet der Titel der Studie, die das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführt hat. Zu den 2019 veröffentlichten Ergebnissen der Studie, haben wir die Autorin Dr. Anne-Kathrin Will befragt. Sie ist Sozialanthropologin und forscht zum Thema Migrationshintergrund am Institut für Europäische Ethnologie an der Humboldt-Universität zu Berlin.

In Bund, Ländern und Kommunen gibt es Unterschiede in Sachen interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltung. Können Sie ausmachen, wo und warum es besonders hakt?

Wir haben für die Studie mit Personalverantwortlichen und Integrationsbeauftragten oder ihren MitarbeiterInnen gesprochen. Zufrieden mit dem Stand der interkulturellen Öffnung in den jeweiligen Verwaltungen war niemand, der das Ziel einer höheren Repräsentanz von Menschen mit einem sogenannten Migrationshintergrund verfolgte. Aber es herrschte kein Konsens, dass dieses Ziel existiert, selbst wenn es im Nationalen Integrationsplan 2012 genannt wurde.

Besonders lange wird die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Verwaltungen gefördert. Für höhere Verwaltungslaufbahnen gibt es jedoch kaum strategische Maßnahmen, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend zu beschäftigen. Erklärungen dafür gibt es viele. Sie beginnen mit dem Hinweis auf niedrigere Bildungsabschlüsse, vermutete schlechtere Deutschkenntnisse, fehlende Anerkennungen ausländischer Abschlüsse und enden bei Unkenntnis oder nicht vorhandenem Interesse am öffentlichen Dienst.

In Ihrer Studie haben Sie auch die Häufigkeit angewandter Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung nach föderalen Ebenen untersucht. Welche davon haben sich nach Ihrer Auffassung besonders bewährt?

Es gibt leider nicht die Einzelmaßnahme, die sich besonders bewährt hat, u. a. weil die Maßnahmen sehr divers sind und kein Gesamtkonzept verfolgen, aber auch, weil sie nicht evaluiert werden. Ganz grundsätzlich ist die Problemwahrnehmung selbst ein Problem. Der häufige Verweis auf Artikel 33 Abs. 2 GG suggeriert, dass sich Menschen mit

Migrationshintergrund in einem leistungsorientierten meritokratischen System nicht durchsetzen könnten. Gleichzeitig wissen wir aber, dass Auswahlverfahren nicht vollkommen meritokratisch funktionieren. Wenn zudem als Begründung für „Vielfalt im Amt“ auf Sonderkompetenzen wie Fremdsprachenkenntnisse oder interkulturelle Kompetenz verwiesen wird, werden implizit Zusatzqualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund erwartet, damit sie in öffentlichen Verwaltungen tätig sein dürfen. Hier muss sich die Wahrnehmung grundsätzlich ändern. Ähnlich wie bei der Geschlechtergleichstellung muss eine defizitär denkende „Förderlogik“ einer „Repräsentanzlogik“ weichen.

Sie geben Empfehlungen auf die Frage, was noch zu tun ist, um Menschen mit Migrationshintergrund einen besseren Zugang zur Arbeit in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu ermöglichen. Was halten Sie für die zielführendsten Maßnahmen?

Wir schlagen eine Kombination aus anonymen Bewerbungsverfahren mit divers besetzten Auswahlkommissionen vor, um Verzerrungen im Auswahlverfahren zu minimieren. Es müssen sich aber gezielte Mentoringprogramme und Aufstiegsförderungen anschließen, damit die Rekrutierungserfolge langfristig halten und die MitarbeiterInnen bleiben. Ferner sollten Monitorings etabliert werden, um Fortschritte überhaupt messbar zu machen. Monitorings sind wiederum auf eine Ziel- und Zielgruppendefinition angewiesen. Konkrete Ziele wurden bislang jedoch sehr selten formuliert; wenn doch dann ohne Zeithorizont und systematische Nachsteuerungsmaßnahmen. Ebenso ist die Definition der Zielgruppe nicht einheitlich und die Verwendung der Kategorie „Personen mit Migrationshintergrund“ in der Diskussion. Es gibt also noch enormen Gesprächs- und Handlungsbedarf.



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:
stefan.schuhmann@nuernberger.de
Telefon 0911 531-1583

www.nuernberger.de

Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst

MELDUNGEN

BUND

BESOLDUNG: ANPASSUNGSGESETZ 2021/2022 AUF DEM WEG

Die Dienst-, Anwärter- und Versorgungsbezüge sollen zum 01.04.2021 um 1,2 Prozent sowie zum 01.04.2022 um 1,8 Prozent angehoben werden. Dies sieht ein vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) vorgelegter Referentenentwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für 2021/2022 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vor. Damit würde das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die rund 2,3 Millionen Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 25.10.2020 zeitgleich und weitestgehend wirkungsgleich auf die BundesbeamtInnen übertragen werden. Das BMI plant, den Entwurf am 24. März dem Kabinett zur Beschlussfassung vorzulegen. Daran würde sich die Befassung des Bundestages mit dem Gesetzentwurf anschließen.

BUND

ALTERSTEILZEITREGELUNG VERLÄNGERT

Im Rahmen der Tarifrunde Bund und Kommunen 2020 wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit für die Tarifbeschäftigten verlängert. Nun soll diese Regelung für die BundesbeamtInnen nachvollzogen werden. Demzufolge sieht der entsprechende Gesetzentwurf die notwendige Verlängerung der Frist vor, die am 1. Januar auslief. Somit können auch in den kommenden beiden Jahren BundesbeamtInnen Altersteilzeit beantragen, sofern sie unter anderem bei Beginn dieser das 60. Lebensjahr vollendet haben, sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren und die Altersteilzeit vor dem 01.01.2023 beginnt. Bundestag und Bundesrat haben dem Gesetzentwurf zugestimmt, die Verkündung steht noch aus.



Foto: istockphoto/VioletaStorimenova

BUND

INTEGRATION AUF ALLEN EBENEN

Anlässlich des 13. Integrationsgipfels wurden mit dem Nationalen Aktionsplan Integration am 9. März die Ergebnisse von drei Jahren Arbeit vorgestellt. Mitwirkende aus Bund, Ländern und Kommunen sowie der Zivilgesellschaft haben daran gearbeitet und in über 100 konkreten Maßnahmen beschrieben, wie die Integration von Eingewanderten auf allen Ebenen gefördert werden kann. Strategisch und systematisch setzt der Nationale Aktionsplan Integration laut Bundesregierung darauf, dass alle in Deutschland faire Chancen haben und diese ergreifen. Mit ihm sei der strategische, integrationspolitische Ansatz für die 2020er Jahre geschaffen. Konzentriert hat man sich beim 13. Integrationsgipfel auf die Vorstellung der letzten beiden Phasen IV und V des Aktionsplans. Im Mittelpunkt stand hierbei die Integration von Eingewanderten auf dem Arbeitsmarkt. Bestandteil der Phase V ist u. a. die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Denn die Vielfalt der Gesellschaft solle sich auch im öffentlichen Dienst wiederfinden. Im Kern geht es zum einem darum, dass

DIE VIelfALT DER GESELLSCHAFT SOLLE SICH AUCH IM ÖFFENTLICHEN DIENST WIEDERFINDEN

die Angebote und Dienstleistungen des öffentlichen Dienstes so ausgerichtet sind, dass sie von allen gleichermaßen genutzt werden können, heißt es in den Ergebnissen. Zum anderen, dies ist für den DGB von mindestens gleicher Bedeutung, muss sich der öffentliche Dienst seiner Verantwortung als Arbeitgeber stellen und sich verstärkter Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte öffnen. Hier gibt es einen Nachholbedarf, wie u. a. auch Ergebnisse der *Diversität und Chancengleichheit Survey 2019* aufzeigen. So haben in der Bundesverwaltung lediglich 12 Prozent der MitarbeiterInnen einen Migrationshintergrund (Vergleich Anteil in der Gesamtbevölkerung: 26 Prozent im Jahr 2019; in der Privatwirtschaft: 26,2 Prozent). Der DGB begrüßt deshalb ausdrücklich die Ergebnisse des Nationalen Aktionsplans Integration und die daraus resultierenden, vorgestellten Maßnahmen, die es nun gilt, in der Praxis zu leben.



www.nationaler-aktionsplan-integration.de

BADEN-WÜRTTEMBERG

QUO VADIS BEAMTENRECHT

Quo vadis Beamtenrecht? Wie geht es weiter im öffentlichen Dienst? Der Tradition folgend spricht der DGB-Baden-Württemberg immer zum Ende einer Legislaturperiode mit VertreterInnen der Parteien – dieses Mal coronakonform am 17. Februar in einer digitalen Diskus-

sionsrunde. Auf dem Tableau stand auch das Thema der Wochenarbeitszeit der LandesbeamtInnen, die bei 41 Wochenstunden liegt. Für den DGB Baden-Württemberg seit vielen Jahren ein großes Ärgernis, zumal auch weiterhin von keiner der Parteien eine Absenkung befürwortet wird. Stark gemacht haben sich hingegen deren VertreterInnen für die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, die laut DGB zumindest eine indirekte Reduktion der Arbeitszeit mit sich bringen könnte. Auch über Gerechtigkeit bei der Beihilfe wurde diskutiert. Demnach wollen alle Parteien die Beihilfeverschlechterungen aus dem Haushaltsbegleitgesetz 2013/14 wieder zurücknehmen. Uneins waren sich die ParteivertreterInnen hingegen bei der Pauschalen Beihilfe. Diese wird von Bündnis 90/Die Grünen und der SPD begrüßt, CDU und FDP lehnen sie nach wie vor ab.

BAYERN

AUSBILDUNG ZUR STAATLICH ANERKANNTEN ERZIEHERIN VERBESSERT

Die Gespräche der Gewerkschaft ver.di mit dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales bezüglich einer Verbesserung der Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher tragen nach Information der Gewerkschaft Früchte. So wird die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin / zum staatlich anerkannten Erzieher im Herbst 2021 in neuer Form aufgenommen. Vor allem durch eine tarifvertraglich fest geregelte Ausbildungsvergütung werde die Attraktivität des Berufs vor allem für junge Menschen gesteigert.



Insbesondere dann, wenn sich diese an den Tarifen der modellhaften Ausbildung von OptiPrax orientiere, kommentierte Brigitte Zach, Leiterin des Fachbereichs Gemeinden bei ver.di Bayern die vorgesehene Tarifierung. Auch positiv sei, dass durch den Erhalt des Deutschen bzw. Europäischen Qualifikationsrahmens (D/EQR) 6 nun alle weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in einem wichtigen und geschätzten Arbeitsfeld offen stünden, so Zach weiter.

BERLIN

ABGEORDNETENHAUSWAHL: ANFORDERUNGEN FÜR EINE GUTE POLITIK

Christian Hoßbach, Vorsitzender des DGB Berlin-Brandenburg, stellt dem jetzigen Senat kurz vor der Abgeordnetenhauswahl im Herbst dieses Jahres ein positives Zeugnis aus. Seit 2016 seien wichtige Fortschritte für die Stadt erreicht worden. Wie es weiter vorwärts gehen kann – zum Vorteil aller BerlinerInnen – gab der DGB Berlin-Brandenburg mit seinen formulierten Anforderungen für eine gute Politik im neuen Abgeordnetenhaus 2021 bis 2026 bekannt. Danach müsse der offensive finanzpolitische Kurs weiter richtungswesend sein. Denn die Aufgaben für Investitionen und für die Gestaltung eines leistungsfähigen, attraktiven öffentlichen Dienstes seien durch Corona nicht kleiner geworden. Weiter fordert Hoßbach, dass

DIGITALE AUS- STATTUNG AUF DEN NEUESTEN STAND BRINGEN

der begonnene Personalaufbau entsprechend dem tatsächlichen Bedarf konsequent fortgesetzt werden müsse. Zwingend sei es, die digitale Ausstattung an Schulen, bei der Polizei und in den Verwaltungen insgesamt auf einen modernen Stand zu bringen. Hinsichtlich der Besoldung der LandesbeamtInnen fordert der Vorsitzende, die Besoldungsordnungen unter Beachtung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes grundlegend neu zu gestalten. Die Wahl zum 19. Berliner Abgeordnetenhaus findet voraussichtlich am 26. September statt.

der begonnene Personalaufbau entsprechend dem tatsächlichen Bedarf konsequent fortgesetzt werden müsse. Zwingend sei es, die digitale Ausstattung an Schulen, bei der Polizei und in den Verwaltungen insgesamt auf einen modernen Stand zu bringen. Hinsichtlich der Besoldung der



Foto: istockphoto/LightFieldStudios

BRANDENBURG

GESETZESNOVELLE ZUM VERGABEGESETZ

Der DGB Berlin-Brandenburg begrüßt die von der Brandenburgischen Landesregierung auf den Weg gebrachte Gesetzesnovelle zum Vergabegesetz für Aufträge der öffentlichen Hand. Der Gesetzentwurf der Landesregierung sieht die Anhebung des vergabespezifischen Mindestarbeitsentgelts auf 13 Euro je Zeitstunde vor. Eineinhalb Jahre nach der Landtagswahl sieht der Dachverband in Brandenburg damit ein zentrales Vorhaben der Landesregierung kurz vor der finalen Umsetzung. Gleichwohl kann dies nur ein erster Schritt zur Umsetzung des diesbezüglichen Landtagsbeschlusses sein, betonte der zuständige DGB-Vorsitzende Christian Hoßbach im Rahmen einer Anhörung im Brandenburgischen Landtag Mitte Februar. Insbesondere erwarte der DGB verlässliche Festlegungen zur Stärkung der Tarifbindung. Hier liegt aus Sicht des DGB Berlin-Brandenburg der wichtigste Hebel zur dringend notwendigen Stärkung der Einkommen im Land.

BREMEN

MINDERUNG DER VERSORGUNGS- BEZÜGE RÜCKGÄNGIG MACHEN

Mit dem Gesetz zur Neuregelung der Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2013/2014 hatte Bremen einen Kürzungsfaktor bei der Berechnung der Versorgungsbezüge in das Beamtenversorgungsgesetz eingebaut. Seitdem erhalten VersorgungsempfängerInnen eine geminderte Zahlung. Das so eingesparte Geld fließt seitdem in die Rücklage für Versorgungsvorsorge. Im Zuge der Haushaltsberatungen 2022/2023 ist geplant, die Rücklagen der Anstalt für Versorgungsvorsorge für die Finanzierung der Haushalte 2022/23 zu verwenden und danach die Anstaltskasse zu liquidieren. Da die geplante Versorgungsvorsorge aufgegeben wird, ist der DGB Bremen im Januar 2021 auf den Senat und die Fraktionen zugegangen und hat sie aufgefordert, den Kürzungsfaktor im Gesetz zu streichen und den VersorgungsempfängerInnen die einbehaltenen Versorgungsbezüge zu erstatten. Dies wäre ein Schritt in die richtige Richtung, so der DGB Bremen.

HAMBURG

KONFLIKT UM BESOLDUNG UND VERSORGUNG

In Hamburg setzt sich der Konflikt zwischen Senat und dem DGB als Spitzenorganisation der Gewerkschaften fort. Strittig ist weiterhin, ob die BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen die mit dem Besoldungsanpassungsgesetz 2011/2012 einhergehende massive Kürzung der Sonderzahlungen hinnehmen mussten. Viele Betroffene

legten damals Widerspruch dagegen ein. Daraufhin hatten sich der Hamburger Senat und der DGB 2011 auf Musterklageverfahren geeinigt. Neun Jahre später wurden diese vor dem Verwaltungsgericht verhandelt, welches die verfassungsrechtlichen Fragen per Vorlagebeschlüsse dem Bundesverfassungsgericht vorlegte. Zum anderen ist strittig, was die konkretisierenden Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts im vergangenen Jahr zur amtsangemessenen Alimentation für die Besoldung in der Hansestadt bedeuten. Der DGB Nord vertritt die Auffassung, dass die Wahrscheinlichkeit gestiegen ist, dass die Besoldung und Versorgung in Hamburg insgesamt nicht dem Maßstab der amtsangemessenen Alimentation genügt. Er erwarte vom Senat daher entsprechend nachzusteuern. Die juristische Auseinandersetzung zu den Musterklagen wird man zudem eng begleiten, so der DGB Nord.

HESSEN

BEIHILFE: ABSCHLAGSZAHLUNG WEGEN LANGER BEARBEITUNGSZEITEN GEFORDERT

In Hessen liegen die Bearbeitungszeiten bei der Abwicklung von Beihilfeanträgen nach Auskunft der GdP teilweise bei bis zu 12 Wochen. Neben der GdP, die bereits Anfang des Jahres mehrmals darauf hingewiesen hat, hat auch der DGB Hessen die langen Bearbeitungszeiten moniert und Innenminister Peter Beuth (CDU) um Abhilfe gebeten. Eine von Andreas Grün, dem Landesvorsitzenden der GdP Hessen, vorgeschlagene Lösung soll nun in Absprache mit dem hessischen Finanzministerium diskutiert werden. Nach Forderung der Gewerkschaft soll die Beihilfestelle demnach kurzfristig in die Lage versetzt werden, Beihilfeanträge unmittelbar nach Eingang bei der Behörde, mit einer Abschlagszahlung von 70 Prozent des Erstattungsbetrages zu bescheiden. Den Rest oder eventuelle Rückforderungen sollten dann im Zuge der Endbearbeitung angewiesen werden. Die GdP Hessen erwartet, dass dieser Vorschlag aufgegriffen und im Benehmen mit dem Finanzministerium zeitnah umgesetzt wird.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

ÄNDERUNG DES LEHRERBILDUNGSGESETZES

Mecklenburg-Vorpommern plant die Reform des Lehrerbildungsgesetzes und hat hierzu einen Gesetzentwurf vorgelegt. In diesem sieht die GEW Mecklenburg-Vorpommern viel Gutes, kritisiert aber mit Blick auf die Qualität der Qualifizierung von Lehrkräften im Seiteneinstieg (LiS), dass mit den Reformvorhaben und dem vorgelegten Entwurf nicht alle Chancen genutzt werden. Sie prognostiziert, dass in fünf Jahren mindestens 2.500 LiS in den Schulen tätig sein werden. Auch deshalb will man die Qualifizierung der Lehrkräfte im Seiteneinstieg „erstens vergleichbar hochwertig wie die reguläre LehrerInnenbildung gestalten und dazu zweitens die Hochschulen stärker in

eine verbindliche und berufsbegleitende Qualifizierung einbeziehen“, erklärte Maik Walm, Landesvorsitzender der GEW. Was dieses Land dazu dringend brauche, sind Masterstudiengänge für LiS, um deutlich mehr von ihnen mit dem 2. Staatsexamen qualifizieren zu können, so Walm weiter. Und für bereits im Schuldienst tätige LiS, die unter schwierigen Bedingungen Fortbildungen und Unterricht gemacht haben, bräuchte es „dringend gute Wege des Übergangs in einen neuen Seiteneinstieg hin zu einem anerkannten Abschluss“. Diese fehlen bisher.

NIEDERSACHSEN

INITIATIVE FÜR MEHR INVESTITIONEN

Der DGB Niedersachsen unterstützt den am 23. Februar vorgestellten Aufruf *Die Zeit drängt – nicht nur bei Corona. Initiative für mehr öffentliche Investitionen in Niedersachsen* und ruft dazu auf, die diesbezüglich gestartete Petition zu unterzeichnen. Nochmals heraus stellt der gewerkschaftliche Dachverband in Niedersachsen, dass es seit über 20 Jahren im Bundesland einen immensen Investitionsbedarf gibt. Unter Berücksichtigung der Niedrigzinsen sehe



man deshalb zurzeit beste Bedingungen für öffentliche Investitionen. „Gute Finanzpolitik heißt, dass man heute in die Zukunft investiert, um morgen Einnahmen zu haben. Von nichts kommt nichts. Eine grüne, moderne, digitale Infrastruktur ist möglich“, betonte Dr. Mehrdad Payandeh, Vorsitzender des DGB-Bereichs Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. Getragen werde der Aufruf von Personen aus Wissenschaft, Kommunen, Betriebs- und Personalräten, Sozialverbänden und Hochschulen.



Mehr dazu unter
www.niedersachsen.dgb.de/-/vUz

NORDRHEIN-WESTFALEN

FOTOAKTION #DIE4MUSSWEG

Die Absenkung der Wochenarbeitszeit von BeamtInnen von 41 Stunden zurück auf das Niveau Tarifbeschäftigter von 39 Stunden und 50 Minuten pro Woche – das fordert der DGB NRW von der Landesregierung. UnterstützerInnen dieser Forderung sind nun aufgerufen, sich an einer kreativen Fotoaktion zu beteiligen. Dabei sollen mittels zur Verfügung gestellter Schilder, die unter diesem Link www.nrw.dgb.de/-/OpB zum Abruf bereitstehen, Fotos mit dem Hashtag #Die-4MussWeg auf Facebook, Instagram oder Twitter gepostet werden. So können sich UnterstützerInnen für attraktive Arbeitszeiten stark



machen. Der DGB NRW fordert in diesem Zusammenhang die Einführung von Langzeitkonten, durch welche die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten steige. Überstunden und Mehrarbeit sollen dadurch vor dem Verfall gesichert werden. Dabei müsse die Entnahme von Zeitguthaben möglichst flexibel für die Beschäftigten geregelt werden, so der DGB NRW in seiner Forderung. Das Führen eines solchen Kontos müsse aber für Beschäftigte freiwillig sein.

Rheinland-Pfalz

KRIMINALPOLIZEI: SINKENDER ATTRAKTIVITÄT ENTGEGENWIRKEN

Einen zusätzlichen Personalbedarf von 400 Vollzeitstellen sieht die GdP bei der Kriminalpolizei in Rheinland-Pfalz. Nur haben sich die Zeiten geändert: Wer früher zur Kripo wollte, hatte es schwer. Heute sucht man händeringend junge KollegInnen, die zur Kriminalpolizei wechseln wollen, macht die Gewerkschaft deutlich. Erschwerend hinzukäme, dass durch die sich stetig erhöhenden Fehlstellenquoten in einzelnen Behörden und durch den Zuwachs an Aufgaben, die Anziehungskraft für die Kriminalpolizei zu arbeiten, weiter sinke. Zudem kritisiert die Gewerkschaft die in Teilen schlechte technische Ausstattung und das Fehlen monetärer Anreize. Aus Sicht der GdP Rheinland-Pfalz müsse eine belastungsgerechte und attraktivitäts-

steigernde Zulage für die Bereiche der Kriminalpolizei geschaffen werden. Eine weitere mögliche Stellschraube zur Steigerung der Attraktivität der Kriminalpolizei sieht die Gewerkschaft in der Überarbeitung der Rahmenrichtlinie zum Dienstzweigwechsel. Hierzu sei die GdP im Dialog mit dem Innenministerium.

SAARLAND

OBERBÜRGERMEISTER UNTERSTÜTZT DGB-INITIATIVE

Eine vom DGB Rheinland-Pfalz / Saarland initiierte Aktion im Rathaus Neunkirchen, mit der der gewerkschaftliche Dachverband auf das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privaten Sektor aufmerksam machte, fand die Unterstützung des Oberbürgermeisters Jörg Aumann (SPD). „Die Aktion setzt ein klares Zeichen gegen Gewalt an Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Das ist gut!“ Denn auch in der Stadtverwaltung der Kreisstadt kam es in der Vergangenheit zu verbalen aber auch körperlichen Angriffen gegen Beschäftigte in nahezu allen Bereichen und auch beim Rettungsdienst, erklärte Aumann. Seiner Einschätzung nach zeichne sich ein gesamtgesellschaftlicher Trend ab. Erschreckend sei dabei, dass die Hemmschwelle sinke, von Gewalt Gebrauch zu machen. Die Aktion nahm Bezug auf die DGB-Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch*. Mit dieser setzt sich der DGB für Verständnis und Toleranz ein, betonte der Vorsitzende des DGB-Kreisverbandes Neunkirchen Tobias Wolfanger.

**KLARES ZEICHEN
GEGEN GEWALT
AN BESCHÄFTIGTEN
IM ÖFFENTLICHEN
DIENST**



SACHSEN

POLIZEI: EINFÜHRUNG VON BODYCAMs GESTARTET

Am 10. März wurde in Sachsen der Startschuss für die flächendeckende Einführung von Bodycams als Mittel im Polizeieinsatz gegeben. Nach Information des Innenministers Roland Wöllner (CDU) sollen 1.500 Körperkameras an die Polizeibediensteten bis Ende Juni ausgeliefert werden. „Vorrangig sollen die Kameras Übergriffe auf Polizeibedienstete verhindern“, betonte Wöllner. Denn laut aktueller Kriminalstatistik nehmen diese zu. So seien die Widerstandshandlungen und Angriffe gegen PolizeibeamtInnen um 15,9 Prozent gestiegen (2019 gab es 1.297 / 2020 insgesamt 1.503 Fälle). Die GdP Sachsen begrüßt die nun schnelle Einführung der Bodycams, Monate zuvor habe die Gewerkschaft bereits darauf gedrängt. Die deeskalierende Wirkung der Bodycams sei bekannt. Mit ihr kann aggressives Verhalten gegenüber BeamtInnen reduziert werden, so die Gewerkschaft.

ANGRIFFE GEGEN POLIZEIBEAMTINNEN GESTIEGEN

gestiegen (2019 gab es 1.297 / 2020 insgesamt 1.503 Fälle). Die GdP Sachsen begrüßt die nun schnelle Einführung der Bodycams, Monate zuvor habe die Gewerkschaft

bereits darauf gedrängt. Die deeskalierende Wirkung der Bodycams sei bekannt. Mit ihr kann aggressives Verhalten gegenüber BeamtInnen reduziert werden, so die Gewerkschaft.

SACHSEN-ANHALT

WICHTIGE ÄNDERUNGEN IN DER BEIHILFE

Am 1. Januar ist die Neunte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) in Kraft getreten, welche in Teilen auch in Sachsen-Anhalt zur Anwendung kommt. Die Änderung führt unter anderem zu einer veränderten Verfahrensweise bei der Antragsbearbeitung. Belege (Arztrechnungen, Rezepte, Heil- und Kostenpläne, usw.) werden demzufolge nicht mehr zurückgesandt. Deshalb sollten nur noch Kopien oder Duplikate eingereicht werden, heißt es in einem Informationsblatt der Beihilfefestsetzungsstelle (hier Finanzamt Dessau-Roßlau). Zu wesentlichen Änderungen der BBhV zählt zum Beispiel, dass der Bemessungssatz für beihilfeberechtigte Personen in Elternzeit auf 70 Prozent angehoben wurde. Aufwendungen für notwendige Fahrten zur ambulanten Dialyse, zur Strahlentherapie oder Chemotherapie bei Krebsbehandlungen sind künftig auch ohne ärztliche Verordnung beihilfefähig. Der Anlass der Fahrt müsse jeweils aus den eingereichten Belegen ersichtlich sein. Weitere wesentliche Änderungen hat die GdP Sachsen-Anhalt auf ihrer Internetseite zusammengefasst.

 www.gdp.de/gdp/gdplsa.nsf/id/Home_de

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Schmerztherapiezentrum Bad Mergentheim

Das ganzheitliche Therapiekonzept umfasst schulmedizinische als auch naturheilkundliche Behandlungen.



 www.schmerzlinik.com

SchlossKlinik Pröbsting

Klinik für Psychotherapeutische Medizin spezialisiert auf Belastungsstörungen, Burn Out und Essstörungen.



 www.schlosslinik.de

Celenus DEKIMED

Die Klinik für Integrative Medizin und Naturheilverfahren setzt ein gezieltes, strukturiertes Gesundheitstraining ein.



 www.dekimed.de

Waldburg-Zeil-Kliniken

In 12 Einrichtungen setzen wir uns Tag für Tag für die Gesundheit der uns anvertrauten Menschen ein.



 www.wz-kliniken.de

SCHLESWIG-HOLSTEIN

ANERKENNUNG EINER CORONA- INFEKTION ALS DIENSTUNFALL

Mit einem Erlass des federführenden Finanzministeriums möchte die Landesregierung von Schleswig-Holstein künftig das Verfahren zur Anerkennung eines Dienstunfalls in Folge einer Covid-19-Erkrankung erleichtern. In diesem Erlass werden Kriterien für eine erleichterte Führung des Nachweises zwischen Erkrankung und Dienstausbübung für die antragstellenden BeamtInnen bestimmt. Vergleichbare Regelungen sind auch im entsprechenden Leitfaden des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) für alle gesetzlich Versicherten enthalten. Die Möglichkeit der Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Dienstunfall wird vom DGB Nord absolut begrüßt. Die Beschäftigten, die ihren Dienst im direkten Kontakt mit anderen Menschen leisten, haben es verdient, dass das Land als Arbeitgeber und Dienstherr alle erdenklichen Maßnahmen zu ihrem Schutz ergreife. In der Praxis werde es darauf ankommen, dass mit der neuen Regelung wirklich eine Verbesserung für die Betroffenen verbunden ist. Deshalb bleibt es weiterhin sinnvoll, dass der Landtag parallel über weitergehende Regelungen berät, so der DGB Nord.

THÜRINGEN

ANERKENNUNG VON COVID-19 ALS DIENSTUNFALL GEFORDERT

Enger persönlicher Kontakt ließe sich für viele Beschäftigte im Arbeitsalltag nicht vermeiden. Dies gelte beispielsweise für ErzieherInnen, Lehrkräfte und PolizeibeamtInnen. Umso wichtiger sei es, die Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Dienstunfall einfacher zu machen, fordert der Dachverband von der Thüringer Landesregierung. Das Land Schleswig-Holstein geht hier mit gutem Beispiel voran, befand der DGB-Bezirksvorsitzende Michael Rudolph. Hier wurden von der Landesregierung im Februar Kriterien veröffentlicht, um die Anerkennung einer Erkrankung an Covid-19 als Dienstunfall für BeamtInnen zu vereinfachen. Orientiert hat man sich im Norden an den Regelungen der Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Dies erachte Rudolph auch in Thüringen für sinnvoll. Dabei sei jede Regelung zur Anerkennung der Erkrankung als Dienst- oder Arbeitsunfall nur dann gut, wenn sie wirklich greife und die Beweisführung auch tatsächlich erleichtere, so der Bezirksvorsitzende.



DAS FÜREINANDER ZÄHLT

Der wahre Wert einer Gemeinschaft
zeigt sich in schwierigen Zeiten.

Debeqa

Versichern und Bausparen

Traditioneller Partner
des öffentlichen Dienstes

(08 00) 8 88 00 82 00
www.debeqa.de



IG BAU

MEHR PERSONAL FÜR DEN ARBEITSSCHUTZ GEFORDERT

Mit Blick auf die Veröffentlichung des Berichts *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit*, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) jährlich erstellt, kritisiert die IG BAU die mangelnde personelle Ausstattung der Arbeitsschutzbehörden in den Bundesländern. Dem Bericht nach standen den Arbeitsschutzbehörden der Länder zuletzt insgesamt 1.439 AufsichtsbeamtInnen mit Arbeitsschutzaufgaben in Vollzeit zur Verfügung. Rein rechnerisch käme damit eine Kontrolleurin / ein Kontrolleur auf 1.500 Betriebe und mehr als 26.000 Beschäftigte, so die IG BAU unter Berufung auf weitere Zahlen der Bundesagentur für Arbeit. Dass die Zahl der staatlichen Arbeitsschutzkontrollen seit Jahren zurückgehe, allein zwischen 2017 und 2019 um 17 Prozent von knapp 183.000 auf 151.000 sank, sei ein Warnzeichen dafür, dass die staatlichen Ar-



Foto: istockphoto/Hybrid Images

beitsschutzbehörden personell am Limit seien, so die Gewerkschaft. Und das, obwohl sie seit Beginn des Jahres auch für eine stärkere Überwachung der Fleischbranche zuständig sind und Mindestquoten bei Betriebsbesichtigungen erfüllen müssen. Hinzu komme die Kontrolle der aktuellen Homeoffice-Verordnung sowie zusätzliche Prüfaufgaben in Betrieben mit einem besonderen Gefahrenpotential. Grundsätzlich werde laut IG BAU in der Bau-, Land- und Forstwirtschaft, in denen Arbeitsgefahren eine große Rolle spielen, zu wenig kontrolliert. Die Gewerkschaft fordert deshalb mehr Personal zur Überwachung des Arbeitsschutzes.

VER.DI

MARINEZULAGE BEI DER BUNDESWEHR FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE GEFORDERT

Gemäß Bundesbesoldungsgesetz erhalten BeamtInnen und SoldatInnen auf Schiffen der Marine, wenn sie Angehörige der Besatzung sind, eine Zulage von 350 Euro monatlich. Prinzipiell kann laut Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) diese Zulage auf Antrag auch Tarifbeschäftigten gewährt werden. ver.di will erreichen, dass alle Statusgruppen gleichermaßen in den Genuss der Zulage kommen. Nachdem das BMI die Zulage für Tarifbeschäftigte des Bundesverkehrsministeriums (BMVI) rückwirkend zum 01.01.2020 freigegeben hat, hat ver.di seine Forderung gegenüber dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) nun in einem Schreiben an den Leiter der Abteilung Personal erneuert. In diesem fordert die Gewerkschaft, beim BMI um eine Freigabe zu bitten, wie sie für das BMVI erfolgt ist.

GEW

AUFRUF ZUR TEILNAHME AN ONLINE-BEFragung

Mittels Umfrage untersucht das Forschungsprojekt *SARS-CoV-2 Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen an Schulen* des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin Mainz und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) die besonderen Belastungen und Beanspruchungen, denen Beschäftigte an Schulen während der Coronapandemie ausgesetzt sind. Anhand der Ergebnisse sollen Verbesserungs- und Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten erarbeitet werden. Die GEW ruft ihre Mitglieder auf, sich an dieser knapp 30-minütigen Online-Befragung zum schulischen und privaten Umfeld zu beteiligen. Die Gewerkschaft verspricht sich von den Ergebnissen der Studie Erkenntnisse die helfen, die besonderen Belastungen der Lehrkräfte genauer zu fassen und davon Empfehlungen und politische Forderungen abzuleiten.



Zur Online-Befragung
limesurvey.unimedizin-mainz.de/index.php/849711

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





Qualifizierung für die digitale Verwaltung

Eine Arbeit ohne IT-Unterstützung ist auch im öffentlichen Dienst nicht mehr vorstellbar, für die Beschäftigten gehört sie zum Arbeitsalltag. Software unterstützt die Verwaltungsabläufe und Fachverfahren sind schon heute die zentralen Werkzeuge der Verwaltungsbeschäftigten.

In Deutschland werden im Zuge der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes immer mehr Verwaltungsleistungen digitalisiert, die Veränderung der Arbeitswelt wird also fortschreiten. Die Frage der Qualifizierung der Beschäftigten ist von zentraler Bedeutung, auch damit diese die Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Arbeit nicht als negativ empfinden. Im Gegenteil sollen sie in die Lage versetzt werden, diesen Prozess mitzugehen und mitzugestalten. Hier setzt das vom IT-Planungsrat unter Federführung des Landes Bremen auf den Weg gebrachte Projekt *QUALIFIKA digitalis* an. Es ist im Frühjahr 2020 gestartet und fragt nach der guten und passenden Qualifizierung. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass Aus-, Fort- und Weiterbildung in digitalisierten Zeiten weit mehr meint, als das Erlernen des Umgangs mit neuen Technologien und Softwarelösungen. Gemeint ist also nicht nur die Frage der konkreten technischen Schulung, im Zentrum steht vielmehr der weiter gefasste Begriff der Kompetenz. Digitale Handlungskompetenz umfasst etwa IT- und Medienkompetenzen, aber auch personale und soziale Kompetenzen.

Ziel des Projektes ist es, während der zweieinhalbjährigen Laufzeit auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse Vorschläge für strategische Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für

Die Anwendung digitaler Technologien verändert Arbeitsinhalte und -prozesse und stellt neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Mit dem Projekt *QUALIFIKA Digitalis* hat sich der IT-Planungsrat deshalb mit einer Reihe von AkteurlInnen auf die Suche nach neuen Bildungskonzepten gemacht. Auch die Gewerkschaften sind dabei.

Qualifizierung (Aus-, Fort- und Weiterbildung) und Personalentwicklungsmaßnahmen für den öffentlichen Sektor zu erarbeiten. Die Qualifizierungsstrategien von Bildungsträgern und Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes sollen auf dieser Basis dann angepasst werden. Mit am Tisch sitzen politisch-administrative EntscheiderInnen, VertreterInnen der Verwaltungspraxis, Einrichtungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung des öffentlichen Sektors, aber auch Personalräte und Gewerkschaften.

Kooperationspartner sind u. a. das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Länder Bremen, Niedersachsen, Berlin, Hessen, und Hamburg, einige Städte, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), der öffentliche IT-Dienstleister dataport und ver.di.

Drei wissenschaftliche Institute begleiten das Projekt: Fraunhofer FOKUS, das Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH an der Universität Bremen und das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer. Bis Ende Juni 2022 sollen Qualifizierungsstrategien und Handlungsempfehlungen erarbeitet werden.




Informationen zum Projekt und eine erste Metastudie finden Sie hier: www.qualifica-digitalis.de

VERANSTALTUNG

20 JAHRE VER.DI – SAVE THE DATE!

Und wie die Zeit vergeht... Kaum zu glauben, dass es bereits 20 Jahre zurückliegt, als sich mit dem Zusammenschluss der fünf Gründungsgewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und der ÖTV, die neue Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, kurz ver.di, gründete. 20 Jahre – das will die Gewerkschaft der Situation angemessen feiern. Am 19. März via Live-Stream wird gemeinsam mit Ehrenamtlichen, Aktiven und Mitgliedern auf 20 Jahre Gewerkschaftsleben in ver.di zurückgeblickt, aber auch über die Zukunft der Gewerkschaft soll diskutiert werden! Anlässlich dieses Geburtstags sind Mitglieder aufgerufen, ihre ganz persönliche ver.di-Geschichte zu schreiben, Wünsche und Anregungen mitzuteilen!

 www.verdi.de/20-jahre



URTEIL

TROTZ CORONA: GENEHMIGTER URLAUB MUSS GENOMMEN WERDEN

Die Corona-Pandemie und deren Beschränkungen sind kein ausreichend wichtiger Grund, der ein Hinausschieben des Urlaubs rechtfertigen würde, urteilte der Bayerische Verwaltungsgerichtshof am 30.04.2020 (VGH Bayern, Beschluss 6 CE 20.943). Geklagt hatte ein Polizist, der Urlaub bewilligt bekam und an einer Hochzeit teilnehmen wollte, die aufgrund der Corona-Pandemie ausfiel. Zudem machte der Polizist geltend, dass die zum damaligen Zeitpunkt verfügbaren Ausgangssperren und Beschränkungen eine Erholung nicht möglich gemacht hätten. Warum es aufgrund der Corona-Lage und geltender Beschränkungen nicht möglich sein sollte, den Urlaub als Zeitraum für Erholung, Entspannung, Muße und Freizeit zu nutzen, konnte das Gericht nicht erkennen.

TIPP

NÜTZLICHES WERKZEUG: PERSONALRATSWISSEN ONLINE

Seit kurzem bietet der Bund-Verlag seine Kommentare zum Personalvertretungsrecht (Bundespersonalvertretungsgesetz wie auch die Landespersonalvertretungsgesetze) als Onlineversionen an. Damit können registrierte NutzerInnen nun flexibel und ortsunabhängig auf diese zugreifen. Die von uns getestete Onlinelösung des bewährten Kommentars zum BPersVG von Altvater et al. bleibt dabei ein Schwergewicht, was den Inhalt betrifft. Für die personalvertretungsrechtliche Praxis ist der Kommentar auch in dieser Form eine unverzichtbare Arbeitshilfe. Einziger Unterschied: Statt im Stichwortverzeichnis zu blättern, sucht man mittels Volltextsuche. Im Test hat das gut funktioniert. Ansonsten haben die NutzerInnen nicht nur alle Hinweise des Standardwerks parat und auf aktuellem Stand, sondern auch Kommentare zu TV-L sowie TVöD und einiges mehr. Das Angebot ist für die tägliche Arbeit sehr zu empfehlen. Der Preis beträgt 18,70 Euro pro Monat. Der Verlag bietet auch kostenlose Test-Abos an.

 www.bund-verlag.de > Fachmodule > Personalratswissen online

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Bundesbereich: Altersabgänge werden Personalsituation verschärfen

Wenn man das Alter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst für den Bundesbereich betrachtet, ist festzustellen, dass 21,8 Prozent, also 109.635 Beschäftigte über 55 Jahre alt sind. Geht man von einem Renten- und Pensionseintrittsalter von 65 Jahren aus, bedeutet dies, dass gemessen allein für den Bundesbereich gut ein Fünftel der Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden werden. Hinzukommt, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten im gesamten öffentlichen Dienst sich seit Jahren stetig erhöht. Der DGB fordert deshalb auf Grundlage von regelmäßig durchgeführten Personalbedarfsanalysen einen gezielten Personalaufbau.

BESCHÄFTIGTE IM BUNDESBEREICH – HEUTE UND IN 10 JAHREN

2019 (OHNE PERSONAL IN AUSBILDUNG)

481.955



2029 (OHNE JEGLICHE PERSONALGEWINNUNG)

372.320



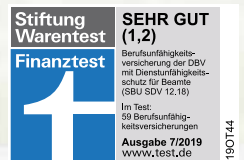
QUELLE: DESTATIS UND EIGENE BERECHNUNGEN BM FÜR 2029

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/du**.



AXA Eine Marke der AXA Gruppe

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Fachklinikum Borkum

Sonne – Wind – Meer und das Fachklinikum Borkum sind Garant für Ihre Gesundheit.



www.fachklinikum-borkum.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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



www.espan-klinik.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

Ostseeklinik Kühlungsborn

Rehabilitationsmaßnahmen für Frauen mit einer psychosomatischen Erkrankung (individuelles Therapieprogramm). Mit Begleitkindern.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de



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