

# BM

Das Magazin für  
Beamtinnen und Beamte

AUSGABE 03 · 2020



DGB



## DIE LÜCKE SCHLIESSEN

NACHWUCHSGEWINNUNG IM  
ÖFFENTLICHEN DIENST

### INTERVIEW

Carsten Köppl: Modernes Arbeitsumfeld  
muss gelebt werden

### SERVICE

DGB-Anwärterbezügereport 2020  
ist erschienen



# 0,- Euro Girokonto<sup>1</sup> für Berufsstarter im öffentlichen Dienst



**Jetzt informieren**  
in Ihrer Filiale vor Ort,  
per Telefon unter  
0721 141-0 oder auf  
[www.bbbank.de/berufsstart](http://www.bbbank.de/berufsstart)

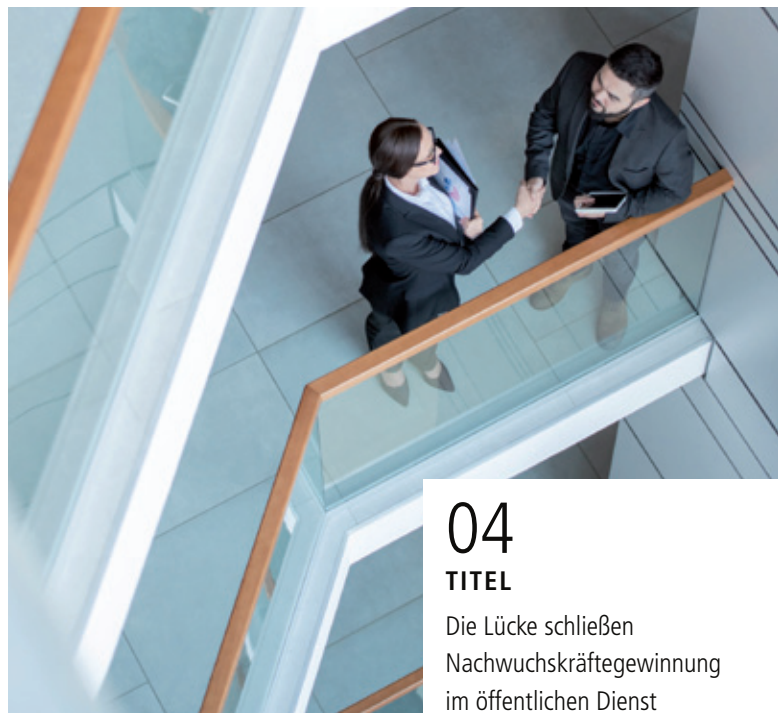


[www.bbbank.de/termin](http://www.bbbank.de/termin)

**50,-<sup>Euro</sup>**  
**Startbonus!<sup>2</sup>**



<sup>1</sup> Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 29.01.2020. <sup>2</sup> Voraussetzungen: Eröffnung eines BBBank-Junges Konto zwischen dem 01.02. und dem 31.12.2020, Neumitglied aus dem öffentlichen Dienst ab 16 Jahren bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, Berufsstarter (Beamtenanwärter/Auszubildender), keine Mitgliedschaft in den letzten 6 Monaten. Nicht mit weiteren Prämien kombinierbar. Die Verbuchung des Startbonus kann bis zu 8 Wochen dauern.



**04**

**TITEL**

Die Lücke schließen  
Nachwuchskräftegewinnung  
im öffentlichen Dienst



**07**

**INTERVIEW**

Modernes und innovatives Arbeitsumfeld muss gelebt werden  
Carsten Köppl, Geschäftsführer  
Next:Public GmbH



**17**

**SERVICE**

DGB-Anwärterbezugereport 2020

**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, 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: istockphoto.com/coolmen2015 / 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

**LIEBE LESERINNEN UND LESER,**

sicher, die Tätigkeiten in einem Finanzamt, in einer Gesamtschule und im Landesforst unterscheiden sich in wesentlichen Punkten. Aber es gibt auch Gemeinsamkeiten. Bestenfalls macht die Arbeit in allen Fällen Spaß. Fragt man Beschäftigte oder Personalräte, würde wohl eher die steigende Arbeitsintensität ein gemeinsamer Nenner sein. Und dann ist da noch: der hohe Altersdurchschnitt. Wohin man im öffentlichen Dienst auch schaut, knapp ein Drittel wechselt in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand. Wenn also nicht entsprechend viele Nachwuchskräfte nachkommen, wird's schwierig.

Was läuft gut bei der Ausbildung und Rekrutierung? Was läuft schlecht, wo sind noch Baustellen? Das BM fragt in dieser Ausgabe nach, wie es um die Nachwuchsgewinnung steht. Wir hoffen, die Diskussion anregen zu können, denn Handlungsbedarf bleibt. Ein Beispiel: Der öffentliche Dienst muss Spiegelbild der Gesellschaft sein. Statistisch betrachtet hat ein Viertel der Bevölkerung Migrationshintergrund. Wir hatten darüber berichtet: Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung wies vor kurzem darauf hin, dass die Verwaltung diese Realität nicht wiederspiegelt. Sie trägt den Titel „Das Zeitfenster der Vielfalt“ und plädiert für eine stärkere Öffnung, sprich die Beseitigung struktureller Diskriminierung. Auch das gehört zu Guter Arbeit.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!



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

Foto: Simone M. Neumann



# DIE LÜCKE SCHLIESSEN

## NACHWUCHSGEWINNUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Der öffentliche Dienst ergraut, der Altersdurchschnitt ist hoch. Das ist gut, weil es dadurch viele erfahrene KollegInnen gibt. Aber das heißt auch, dass das Thema Nachwuchsgewinnung auf die Tagesordnung gehört. Denn mittlerweile kommen 27 Prozent der Beschäftigten aus der Altersklasse der über 55-Jährigen. Ganz offensichtlich fehlt der Nachwuchs. Das BM hat vor Ort nachgefragt, wie es um die Rekrutierung steht.

Fakt ist, dass in den nächsten 10 Jahren mehr als ein Viertel der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlässt. In einzelnen Arbeitsbereichen, etwa an Schulen, in der Verwaltung oder in staatlichen Forsten, wird die Lücke sogar noch größer sein (vgl. Abb. 1). Niemand kann also ernsthaft bestreiten, dass die Zeit drängt. Aber sind Bund, Land und Kommune aktiv genug?

### HARTER KONKURRENZKAMPF

Bei der Stadtverwaltung Hannover arbeiten über 11.000 Menschen. Von ihnen geht in den nächsten Jahren ein Drittel in den wohlverdienten Ruhestand. Das geht an die Substanz. Aber Matthias Schrade, Geschäftsführer im Gesamtpersonalrat, zieht zunächst eine positive Bilanz. Durch Filme im Netz

und in der U-Bahn sowie Clips im Radio werbe die Stadt um Auszubildende. Der Auftritt sei professionell. Wer sich bewirbt, erhalte deutlich schneller eine Antwort als früher. Und die neue Arbeitgeberin bemühe sich sofort, zu den Auszubildenden eine Bindung herzustellen, etwa durch Treffen zum gemeinsamen Bowlen, um sich kennenzulernen.

Aber rosig ist die Situation keineswegs, erklärt Schrade. Das größte Problem ist aus seiner Sicht der harte Konkurrenzkampf mit anderen öffentlichen Arbeitgebern und der freien Wirtschaft: „Wir bilden natürlich selber aus, auch im dualen Studiengang Wirtschaftsinformatik. Das ist ein super Ausbildungsangebot für einen zukunftssicheren Job. Aber für die AbsolventInnen stehen potentielle Arbeitgeber Schlange. Zum Beispiel Versicherungen. Deren Rechenzentren nehmen unser gut ausgebildetes Personal mit Kuschhand. Hier ist das niedrige



Foto: istockphoto.com/shironosov

Einkommensniveau im öffentlichen Dienst ein Problem.“ Für Schrade ist klar, dass die Bezahlung attraktiver werden muss. Gleichwohl sei das duale Studium für soziale oder technische Berufe ein Erfolgsmodell. Denn auch für ArchitektInnen und BauingenieurInnen gelte, dass durch Praxisphasen in der Verwaltung Bindungen entstehen, die langfristig halten können.

## WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Dieser Effekt ist tatsächlich messbar: Studierende, die als PraktikantIn oder WerkstudentIn bereits Erfahrung in der Verwaltung gesammelt haben, wünschen sich sehr viel stärker eine spätere Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Zu diesem Ergebnis kommt das Nachwuchsbarometer 2019, ein Gradmesser für die Attraktivität von Arbeitgeber Staat (siehe Infokasten auf Seite 6). Vor allem zeigt die Umfrage aber, dass dieser bei der nächsten Generation durchaus beliebt ist. 58 Prozent der Befragten wollen dort arbeiten, in einzelnen Studiengängen sogar deutlich mehr (vgl. Abb. 2).

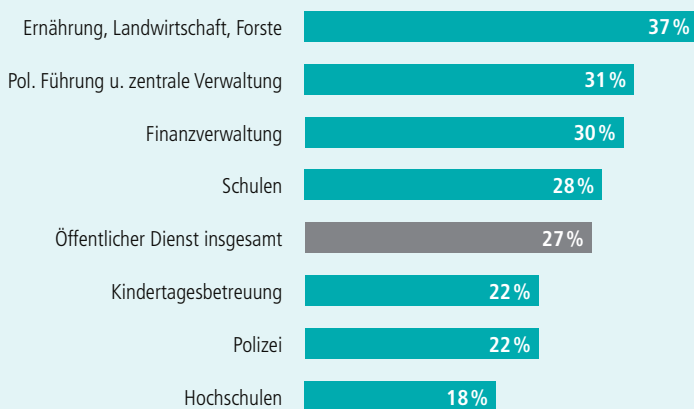
Positiv fällt dabei vor allem ins Gewicht, dass die Arbeitsplätze als sicher gelten und eine langfristige Perspektive ermöglichen. Andere Punkte, die den Studierenden am Herzen liegen, sieht die Umfrage dagegen nicht erfüllt. So seien den meisten Befragten eine möglichst selbstbestimmte Arbeitsorganisation und die Arbeit in selbstverantwortlichen Teams wichtig. Selbstorganisation und Selbstbestimmung bei der Arbeit benötigen aber ein passendes Umfeld und Unterstützung, etwa durch Führungskräfte. All das würden die Studierenden dem öffentlichen Dienst bisher nicht zutrauen. Dem Wunsch nach einer offeneren Arbeitskultur soll also stärker nachgegangen werden, so die AutorInnen.

## KETTENSÄGE? MUSST DU DEINE EIGENE MITBRINGEN

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft auch bei den Beschäftigten in den Landesforsten eine Lücke. Claudia Mävers arbeitet seit dreißig Jahren als Försterin im hessischen Staatswald und leitet derzeit das Revier Homberg/Ohm. In der IG BAU ist sie Landesvorsitzende für den Bereich Forst und Naturschutz. Auf der einen Seite beschreibt sie, wie viel Herzblut in Hessen in die Ausbildung der angehenden FörsterInnen gesteckt wird. „Wir haben eine sehr intensive und praxisnahe Ausbildung, quasi mit Eins-zu-eins-Betreuung. Der Betrieb investiert viel in Lehrgänge und in die Fortbildung von Ausbildern. Es gibt eine sehr gute Waldarbeiterschule in Weilburg. Hessen ist tatsächlich bekannt für die gute Ausbildung.“

Doch das, was in die Ausbildung investiert wurde, werde im Anschluss leichtfertig verspielt, weil die Wünsche der Beschäftigten keine Beachtung fänden. Wer als FörsterIn arbeitet,

**ABB. 1: ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST 55 UND ÄLTER**

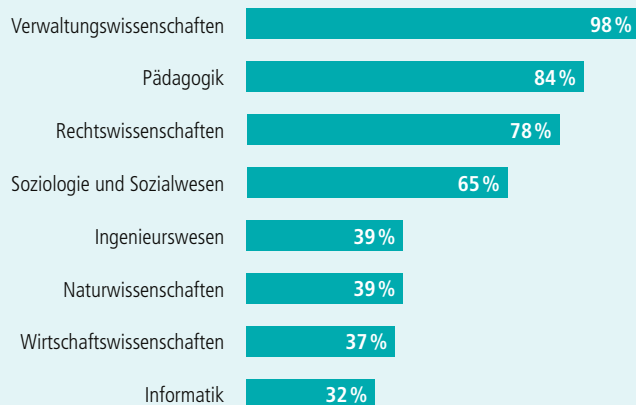


QUELLE: DGB PERSONALREPORT 2019

möchte zum Beispiel gerne an einem Ort bleiben, erklärt Mävers. Diese Mentalität habe auch damit zu tun, dass die Arbeit im Wald erst langfristig Früchte trägt: „Du siehst ja erst nach zehn Jahren, was du gemacht hast.“ Wenn beim Landesforst das gut und aufwendig ausgebildete Personal nach der Anwärterzeit erst mal Löcher stopfen und als Springer arbeiten müsse, stehe das im Widerspruch zu dieser Mentalität. Zudem entstünden lange Wegstrecken durch die großen Reviere, und das in einer Lebensphase, in der für viele auch die Familiengründung anstehe.

Wenn andere Bundesländer in dieser Situation direkt ein eigenes Revier und einen Dienstwagen anbieten, sei das verlockend. Wenn diese Bundesländer, anders als Hessen, FörsterInnen weiterhin verbeamteten, komme noch ein finanzielles Argument dazu. Eine im Vergleich schlechtere Bezahlung (für FörsterInnen und erst recht für Forstwirte), eine schlechte

**ABB. 2: WELCHE STUDIENGÄNGE STREBEN IN DEN ÖFFENTLICHEN DIENST?**



QUELLE: NACHWUCHSBAROMETER ÖFFENTLICHER DIENST 2019

technische Ausstattung und keine Personalentwicklung, die Perspektiven aufzeigt. In der Summe würden für den Nachwuchs einige Argumente gegen den Arbeitgeber HessenForst sprechen – trotz der gepriesenen Ausbildung. „Wir bilden aus, und dann gehen die Leute woanders hin“, lautet auch für Mävers deshalb das ernüchternde Fazit.

## GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN – SONST WIRD DAS NICHTS

Das sich der öffentliche Dienst vielerorts ernsthaft bemüht, Nachwuchs auszubilden und einzustellen, ist nicht von der Hand zu weisen. Sicherlich können hier noch Details verbessert werden. Aber die Schilderungen aus Hannover und Hesen

und die Befunde aus dem Nachwuchsbarometer verweisen weniger auf Probleme wie langwierige Bewerbungsverfahren oder einen schlechten Internetauftritt der Verwaltung. Vielmehr sind die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, zumal im Vergleich zur Privatwirtschaft, oft nicht attraktiv.

Es muss klar sein: Die Beschäftigten verdienen eine gute, leistungs- und verantwortungsgerechte Bezahlung. Es kann nicht sein, dass sich PolizeianwärterInnen einen Nebenjob suchen müssen, um explodierende Mieten zahlen zu können, kritisiert daher die GdP im DGB-Anwärterbezügereport völlig zurecht. Die finanziellen Rahmenbedingungen müssen stimmen, für den Nachwuchs wie für die alten Häsinnen und Hasen.

## WIE ATTRAKTIV SIND DIE ANWÄRTERBEZÜGE?

SIEHE SEITE 17

Zudem ist, verstärkt durch die schon heute dünne Personaldecke, die Arbeitsbelastung vielerorts zu hoch. So berichtet Matthias Schrade aus Hannover, dass es immer schwieriger wird, in der Verwaltung erfahrene Ausbilder zu finden: „Dafür ist kein Zeiteinteil in der Stellenbemessung verankert. Und die Leute sind mit ihrer Fachaufgabe schon so eingespannt, dass dafür die Luft fehlt“, erklärt er. Und im Forst? Als Claudia Mävers anfang, hatte ihr Revier 700 Hektar und sie hatte zwölf MitarbeiterInnen. Heute sind es 1.700 Hektar und vier Kollegen. Fakt ist also, dass Gute Arbeit das Ziel sein muss. Sonst haben auch die schönsten Ausbildungsgänge keinen langfristigen Effekt.

## NACHWUCHSBAROMETER ÖFFENTLICHER DIENST 2019

Was erwartet die nachrückende Generation vom öffentlichen Dienst als Arbeitgeber? Welche Ansprüche stellen sie an ihren zukünftigen Arbeitsplatz? Das Nachwuchsbarometer untersucht die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber bei Studierenden. An der Umfrage haben knapp 3.900 Studierende aller Fachrichtungen teilgenommen. Auf der nächsten Seite erklärt Carsten Köppl, der Autor der Studie, die zentralen Befunde im Interview.



Das Nachwuchsbarometer als Download finden Sie hier: [www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de](http://www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de)

# 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](http://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](http://www.psychosomatische-privatklinik.eu)





Foto: Mathis Beutel

## Modernes und innovatives Arbeitsumfeld muss gelebt werden

### Was war für Sie die Motivation, diese Umfrage durchzuführen und das Nachwuchsbarometer zu erstellen?

Als Next:Public wollen wir mithelfen, dass der öffentliche Dienst auch in einem agileren und dynamischeren Arbeitsmarkt ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Wir hatten zwar eine Grundvorstellung, woran es in den Verwaltungen hapert, hatten dafür aber keinen empirischen Beleg. Mit der Studierendenbefragung wollten wir deshalb herausfinden, was gut qualifizierte junge Menschen vom öffentlichen Dienst als Arbeitgeber denken und erwarten. Das Nachwuchsbarometer war geboren. Wir haben viele Unterstützer gefunden, die den Bedarf ebenfalls sahen, hier gilt mein Dank vor allem dem Bundesinnenministerium.

### In den nächsten Tarif- und Besoldungsrunden – so viel ist schon absehbar – streiten die Gewerkschaften für eine angemessene und gerechte Bezahlung im öffentlichen Dienst, aber auch für eine Entlastung der Beschäftigten und mehr Arbeitszeitsouveränität. Wie werden die Themen Bezahlung und Arbeitszeit von den Befragten eingeschätzt?

Eine angemessene Bezahlung ist den Studierenden sehr wichtig und rangiert sehr weit oben in unserer Befragung. Der öffentliche Dienst darf sich beim Lohn nicht zu weit abkoppeln, um weiterhin attraktiv zu bleiben. Jedoch wird auch deutlich, dass die Bezahlung allein noch keinen attraktiven Arbeitgeber ausmacht. Dazu müssen noch weitere Kriterien erfüllt sein, z. B. das Angebot individueller Weiterbildung, die in Richtung Talent Management geht, oder die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten: Für jeden vierten Studierenden ist mobiles Arbeiten sehr wichtig, aber nur jeder Siebte sieht das in der Verwaltung als hoch umgesetzt an. Bei der Arbeitszeitflexibilität hat der öffentliche Dienst gewisse Stärken, das wird auch von den Studierenden gesehen. Jedoch gibt es Branchen, wie z. B. Polizei, Feuerwehr, Pflege, wo Schichtmodelle vermeintlich flexiblen Arbeitszeitwünschen entgegenstehen. In Zukunft werden auch hier schlaue Modelle gebraucht.

### An welchen Punkten gehen denn nach Einschätzung der Studierenden Wunsch und Wirklichkeit am stärksten auseinander? Was erwarten Studierende vom öffentlichen Dienst, sehen es aber nicht erfüllt?

Das derzeitige Image des öffentlichen Dienstes richtet sich vor allem an sicherheitsbewusste Studierende, das wird in der Befragung deutlich. Generell lässt sich sagen: Je agiler das Mindset der Studierenden, desto seltener möchten sie in der Verwaltung arbeiten, weil ihnen die Möglichkeit zur eigenständigen Arbeitsorganisation und zur Teamarbeit fehlt. Dem starken Wunsch nach schnellen Karriereaufstiegschancen wird laut Umfrage auch nicht entsprochen. Zudem denken viele Studierende, dass die IT-Ausstattung der öffentlichen Hand dem der Privatwirtschaft hinterherhinkt. Das schreckt vor allem IT-Studierende ab, die natürlich in einem modernen technischen Umfeld arbeiten wollen.

### Was lassen sich aus der Befragung für Empfehlungen an öffentliche Arbeitgeber und Dienstherren ableiten? Was können sie bei der Nachwuchsgewinnung besser machen?

Vor dem Hintergrund einer komplexen, sich schnell verändernden Welt muss die öffentliche Hand stärker den Nachwuchs mit einem agilen und dynamischen Mindset ansprechen. Das muss von innen wachsen. In Werbebotschaften von einem „modernen und innovativen“ Arbeitsumfeld zu sprechen, ist nicht nachhaltig, wenn es nicht wirklich gelebt wird. Das merken die Bewerber dann schon beim Bewerbungsverfahren. Laut unserer Befragung sollte der Zeitraum von Eingang der Bewerbung bis Einstellung maximal acht bis zehn Wochen betragen. Allgemein müssen die Bewerbungsverfahren der Verwaltungen schneller, nutzerfreundlicher und mehr auf Augenhöhe gestaltet werden – schließlich bewerben sich die Arbeitgeber beim Nachwuchs und nicht mehr andersrum.

### ZUR PERSON

Carsten Köppl hat sich über lange Zeit als Journalist mit dem Öffentlichen Dienst beschäftigt und ist mittlerweile der Geschäftsführer der Next:Public GmbH. Die Beratungsagentur untersucht und zeigt auf, was Nachwuchskräfte sich von ihrem zukünftigen Arbeitgeber erwarten und welche Arbeitsbedingungen sie einfordern.





**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](http://www.nuernberger.de)

Einfach  
passend für den  
Öffentlichen  
Dienst

## MELDUNGEN

### Bund

## STAAT VERBUCHT MILLIARDENÜBERSCHUSS

Wie das Statistische Bundesamt Ende Februar bekannt gab, beendeten die staatlichen Haushalte von Bund, Länder, Kommunen und Sozialversicherungen das Jahr 2019 mit einem erheblichen Überschuss. Dabei erzielte der Bund im Jahr 2019 ein Plus von 20,1 Milliarden Euro. Die Länder schafften einen Überschuss von 13,6 Milliarden Euro, die Sozialversicherung von 9,9 Milliarden und die Gemeinden von rund 6,2 Milliarden. Die demnach 2019



Foto: Pixabay.de/Gerd Altmann

insgesamt 49,8 Milliarden überschüssigen Euro reichen zwar nicht an den Rekordüberschuss von 2018 mit 62,4 Milliarden Euro heran, stellen aber erneut einen mehr als beachtlichen Überschuss dar. Der deutsche Staat erwirtschaftete somit zum achten Mal in Folge ein Plus. Dieses ergibt sich aus der Differenz zwischen den in 2019 erzielten Einnahmen von 1.608,6 Milliarden Euro und den getätigten Ausgaben von 1.558,8 Milliarden Euro.

Das trotz der durch internationale Handelskonflikte und der schwachen Weltkonjunktur belasteten, exportorientierten deutschen Industrie schwarze Zahlen geschrieben werden konnten, läge u. a. an der Rekordbeschäftigung und den gestiegenen Löhnen. Diese brächten mehr Steuern und Sozialbeiträge ein. Zugleich entlastete die Niedrigzinsphase die öffentlichen Haushalte. „Wegen des weiterhin sehr niedrigen Zinsniveaus und eines gesunkenen Schuldenstandes sind die Zinsausgaben erneut zurückgegangen, und zwar um 13,2 Prozent“, erläuterte das Statistische Bundesamt. Zudem flossen viele Gelder, die für Investitionen eingeplant waren, gar nicht ab.

Dass mit einem solch enormen Finanzmittelüberschuss immer noch eine schlechte Personalausstattung in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes einhergeht und die öffentliche Daseinsvorsorge vielerorts bröckelt, kritisiert die stellvertretende Vorsitzen-



de des DGB, Elke Hannack. „In vielen Verwaltungen, Schulen, Polizeidienststellen, Gerichten und Krankenhäusern ist die Personalausstattung dramatisch schlecht – die Beschäftigten gehen vielfach auf dem Zahnfleisch.“ Hannack fordere vom Staat infolgedessen mehr Geld für mehr Personal und für eine moderne und funktionstüchtige Infrastruktur.

## Bund HÖHERE BESOLDUNG, NEUE ANWÄRTERGRUNDBETRÄGE

Seit dem 1. März erhalten BundesbeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen mehr Geld. Besoldung und Versorgung wurden um 1,06 Prozent erhöht. Damit wird der dritte Anpassungsschritt des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2018/2019/2020 umgesetzt. Mit dem Gesetz wurde das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 18.04.2018 zeitgleich und systemgerecht auf die BeamtInnen des Bundes übernommen. Zum 1. März wurden außerdem die Anwärtergrundbeträge neu strukturiert und teilweise deutlich erhöht, da sie nicht mehr in Beziehung zum Anfangsgrundgehalt des jeweiligen Eingangsamts einer Laufbahn standen. Diese Änderung folgt aus dem Gesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften, das der Bundestag im Oktober 2019 verabschiedet hatte. Zukünftig sollen die Anwärtergrundbeträge zudem – wie die Besoldung – entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse angepasst werden. Die Gegenüberstellung der alten Tabelle mit der neuen verdeutlicht die Änderung.

Gültig bis 29.02.2020

Besoldungsgruppe des Eingangsamtes, in das der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintrat	Anwärtergrundbetrag (Monatsbetrag in Euro)
A 2 bis A 4	1.145,56
A 5 bis A 8	1.268,99
A 9 bis A 11	1.323,38
A 12	1.466,69
A 13 oder R 1	1.534,68

Gültig ab 01.03.2020

Laufbahn	Anwärtergrundbetrag (Monatsbetrag in Euro)
mittlerer Dienst	1.268,99
gehobener Dienst	1.511,86
höherer Dienst	2.317,52

## BADEN-WÜRTTEMBERG

### ERHEBUNG DES UNTERRICHTSAUSFALLS – KEIN REALISTISCHER BLICK

Mehrmals im Jahr führt Kultusministerin Dr. Susanne Eisenmann (CDU) eine Vollerhebung der Unterrichtssituation an allen Schulen des Landes durch. Nun verkündete sie erneut, dass an den Grundschulen und an den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) mit Förderschwerpunkt Lernen am wenigsten Unterricht ausgefallen sei und erweckt damit einen völlig falschen Eindruck, so die GEW Baden-Württemberg. In Wirklichkeit hätten diese Schulen die schlechteste Unterrichtsversorgung, könnten aber die Kinder nicht heimschicken. Fehlende Lehrkräfte werden vor allem durch Klassenzusammenlegungen (Grundschule 35,4 Prozent, SBBZ 61,5 Prozent) und Mehrarbeit kompensiert. Die Schulverwal-



Foto: istockphoto.de/evirgen

tung wurde inzwischen verpflichtet, Schulleitungen mit überdurchschnittlichem Ausfall Maßnahmen vorzuschlagen wie zum Beispiel Lehrkräften Hohlstunden in den Stundenplan einzubauen und die Teilnahme an Fortbildungen an Unterrichtstagen zu überprüfen. Offensichtlich führen die regelmäßigen Kontrollen zumindest in den Erhebungswochen zu größerer Verschleierung des Lehrermangels. „Die tatsächliche Ursache, der Lehrkräftemangel, wird nicht angegangen“, bedauert die GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz.

## BAYERN

### STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Zu einem gemeinsamen Appell zur Stärkung der Tarifbindung haben ver.di und VertreterInnen der Gesamtpersonalräte der Großstädte in Bayern aufgerufen. Grund dafür sei laut ver.di Bayern die Problematik, dass sich öffentliche Arbeitgeber zunehmend der Herausforde-

rung stellen müssen, gutes und qualifiziertes Personal zu bekommen. Die Kommunen stünden diesbezüglich unter besonderem Druck und bekämen nahezu flächendeckend nicht mehr das Personal, das sie brauchen. Gleichzeitig sei ein harter Kampf um qualifizierte Mitarbeiter entbrannt, schilderte Norbert Flach, stellvertretender Landesbezirksleiter von ver.di Bayern, die prekäre Lage. Um die Jobs attraktiver zu machen, würden viele Kommunen inzwischen außertarifliche Leistungen zahlen. ver.di setze sich auch deshalb seit Jahren verstärkt für eine nachhaltige Verbesserung der Einkommen und Arbeitsbedingungen ein. Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern und die kommunalen Arbeitgeber hätten im Hinblick auf die Tarifbindung eine Vorbildfunktion.

### BERLIN

#### PAUSCHALE BEIHILFE – GESETZ BESCHLOSSEN

Auch in Berlin können gesetzlich versicherte BeamtInnen künftig eine pauschale Beihilfe des Dienstherrn als Zuschuss zum Krankenversicherungsbetrag erhalten. Das Berliner Abgeordnetenhaus hat diesbezüglich eine gesetzliche Regelung geschaffen, die am 20.02.2020 beschlossen wurde. Diese Regelung wird die bisher hohen Kosten bei einer gesetzlichen Versicherung im Beamtenverhältnis deutlich reduzieren, so die GEW Berlin. BeamtInnen des Landes haben damit künftig also die Wahlfreiheit zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Auch bisher privat versicherte BeamtInnen können auf Antrag die pauschale Beihilfe wählen. Wer sich aktuell bereits im Referendariat (im Beamtenverhältnis) befindet, kann rückwirkend zum 01.01.2020 die pauschale Beihilfe beantragen. Ob das sinnvoll ist und was es zu beachten gibt, hat die GEW-Berlin in einer aktuellen Info zusammengefasst.



[www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/pauschale-beihilfe-fuer-beamt-innen](http://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/pauschale-beihilfe-fuer-beamt-innen)

### BRANDENBURG

#### 109 STELLEN MEHR FÜR DIE JUSTIZ

Die Justiz des Landes wird personell gestärkt und erhält 109 zusätzliche Stellen. Dies ist eines der Ergebnisse der Haushaltsverhandlungen, die Mitte Februar stattfanden. Neben den Abbau von Altverfahren, stelle die zunehmende Anzahl an Altersabgängen eine besondere Herausforderung in Brandenburg dar. In den nächsten sechs Jahren wird etwa ein Viertel aller RichterInnen sowie StaatsanwältInnen altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden, sagte Justizministerin Susanne Hoffmann (CDU). Deshalb sollen die Einstellungsverfahren zügig beginnen. Beabsichtigt sei, die zusätzlichen Stellen, die die Personalsituation bei Gerichten und Staatsanwaltschaften verbessern soll, im Laufe dieses Jahres zu besetzen. „Davon profitiert die

Gesellschaft insgesamt. Denn eine moderne leistungsfähige Justiz schafft Vertrauen in den Rechtsstaat und die Funktionsfähigkeit demokratischer Institutionen“, sagte Ministerin Hoffmann.

### BREMEN

#### VERSORGUNG NACHHALTIG SICHERSTELLEN

In Bremen steht derzeit zur Diskussion, Geld aus dem Versorgungsfond für BeamtInnen zu entnehmen, um andere Aufgaben zu finanzieren. Prinzipiell stünde dem nichts entgegen, zugleich muss aber klar sein, dass die Nutzung dieses Geldes nicht zulasten der Altersversorgung von BeamtInnen ginge, so der DGB Bremen. Dieser fordert, die Versorgung unabhängig vom Status des Versorgungsfonds langfristig sicherzustellen. Zugleich müssten strukturelle Probleme,



Foto: Pixabay.de/Gina Janosch

unter anderem die Abschaffung der mit der Änderung des Bremischen Beamtenversorgungsgesetzes von 2016 eingeführten Versorgungsabsenkung um faktisch 0,4 Prozent, rückgängig gemacht werden. Zudem sei die Anhebung der Sonderzuwendung – das sog. Weihnachtsgeld – und deren Zahlung an alle BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen überfällig.

### HAMBURG

#### SONDERDEZERNAT IN DER STAATS- ANWALTSCHAFT GEFORDERT

Beleidigungen, Bedrohungen und leider auch immer wieder körperliche Gewalt, die sich gegen Hamburger PolizeibeamtInnen richtet, gehören laut GdP Hamburg zunehmend zum Dienstalltag. Bei PolizeibeamtInnen in Uniform kommen nicht selten Beleidigungen mit

sexuellem Hintergrund hinzu, so die GdP Hamburg weiter. Sie fordert deshalb ein Sonderdezernat in der Staatsanwaltschaft für Straftaten gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst einzurichten und damit einhergehend eine konsequente und zentrale Bearbeitung solcher Sachverhalte. Dies würde nach Auffassung der GdP Hamburg betroffene PolizeibeamtInnen auch ermutigen und ihnen zugleich die Möglichkeit geben, sich erfolgreicher zu wehren. Eine konsequente Anklage und Verfolgung dieser Straftaten würde denjenigen, die der Gesellschaft dienen, den Rücken stärken. Auch wäre es ein deutliches Zeichen der Fürsorge durch die Dienstherrin, stellt die GdP Hamburg weiter mit ihrer Forderung klar.

## HESSEN

### SONDERZUSCHLAG FÜR ANWÄRTERINNEN

Seit Jahren fordert die GdP Hessen die Landesregierung auf, attraktivitätssteigernde Maßnahmen mit Blick auf die Beschäftigten bei der Polizei Hessen zu ergreifen. Eine in diesem Zusammenhang erfreuliche Maßnahme für die GdP Hessen verkündete Ende Februar nun der Landespolizeipräsident Udo Münch. Ab September 2020 erfolgt die Einführung eines Sonderzuschlags von monatlich 150 Euro,

## 150 EURO SONDERZUSCHLAG

den alle PolizeianwärterInnen erhalten werden. Die GdP Hessen begrüßt diese Maßnahme, verweist zugleich aber darauf, dass ebenfalls in die polizeiliche Infrastruktur investiert werden muss. Ganz gravierend sei hierbei, dass es an bezahlbarem Wohnraum für Studierenden fehle. Insgesamt sei der Polizeiberuf in Hessen im Vergleich zu anderen Bundesländern nicht umfassend konkurrenzfähig, so die GdP Hessen. Sie drängt deshalb auf konsequente Mehreinstellungen, die Verbesserung der Beförderungssituation, die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage und die Reduzierung der Wochenarbeitszeit.

## MECKLENBURG-VORPOMMERN

### GESUNDHEITSPRÄVENTION FÜR LEHRKRÄFTE WIRD AUSGEBAUT

In Mecklenburg-Vorpommern soll künftig ein besseres Beratungs- und Unterstützungsangebot bei der Gesundheitsprävention für LehrerInnen zur Verfügung stehen. Die Landesregierung stellt dafür ein 200-Millionen-Euro-Schulpaket zu Verfügung, das auch zusätzliche Stellen für ArbeitspsychologInnen vorsieht. Diese sollen die bestehenden Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für Lehrkräfte erweitern. Zudem will das Land die Arbeitsbelastung reduzieren und umfassende Präventionsmaßnahmen anbieten. Vom

kommenden Schuljahr an werden außerdem erfahrene Lehrkräfte ab 63 Jahren stärker entlastet. Sie erhalten zwei zusätzliche Anrechnungstunden pro Woche, so dass sie insgesamt vier Stunden weniger unterrichten müssen.

## NIEDERSACHSEN

### LAND MUSS MEHR INVESTIEREN

Am 20. Februar fand in Hannover das DGB-Beamtenforum statt. In Gesprächsrunden mit VertreterInnen der Landtagsfraktionen wurden gewerkschaftliche Forderungen diskutiert. Dabei wurde herausgestellt, dass die Große Koalition seit Amtsantritt erste Schritte unternommen habe, um den öffentlichen Dienst attraktiver zu machen. Langfristig müsse die Landesregierung aber ihre weitreichende Gestaltungskompetenz nutzen, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes deutlich zu verbessern. So forderte Detlef Ahting, ver.di Landesleiter Niedersachsen-Bremen: „Die alten Baustellen wie dünne Personaldecke trotz stetem Aufgabenzuwachs, Überstundenberge sowie Fachkräftemangel müssen ebenfalls angegangen werden.“ Dass die Wertschätzung des Landes als Arbeitgeber sich in guten Arbeitsbedingungen und einer besseren Bezahlung all seiner Beschäftigten ausdrücke, stellte Dr. Mehrdad Payandeh, Vorsitzender des DGB-Bezirks Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt heraus. Der DGB vertritt als Dachverband in Niedersachsen etwa 680.000 Mitglieder, darunter rund 50.000 BeamtInnen.



Foto: Pixabay.de/Gerd Altmann

## NORDRHEIN-WESTFALEN

### PERSONALMANGEL IST GRÖSSTES PROBLEM

Zu einem Gespräch mit dem nordrhein-westfälischen Justizminister Peter Biesenbach (CDU) trafen sich Anfang März VertreterInnen der GdP NRW. Dabei wurde beiderseitig herausgestellt, dass die polizeiliche Ermittlungstätigkeit stark unter dem enormen Personalmangel



in der Polizei leide. Laut GdP NRW ist dies tatsächlich in allen Bereichen der Polizei im Land der Fall und nicht nur, wie Biesenbach hervorhob, in der Direktion Kriminalität. Die zunehmende Gewalt gegen PolizeibeamtInnen sowie Vollstreckungs- und Rettungskräfte war ebenfalls Teil des Austausches. Der Justizminister und die GdP sind sich in der Einschätzung einig, dass hier eine konsequente, unmissverständliche Reaktion erforderlich ist. Der Justizminister verwies diesbezüglich auf klare, getroffene Absprachen mit den Staatsanwaltschaften. Besonders begrüßenswert sind laut GdP die mittlerweile bei allen größeren Staatsanwaltschaften gebildeten Dezernate für diesen Deliktbereich.

### Rheinland-Pfalz

## REDUZIERUNG DER WOCHENARBEITSZEIT GEFORDERT

Die Kernfrage, wie die Arbeit in der Polizei des Landes ausgerichtet werden muss, damit für die MitarbeiterInnen insgesamt ein gesünderes Arbeiten möglich wird, hat die GdP-Arbeitsgruppe „Gesünder Arbeiten in der Polizei“ versucht allumfassend zu beantworten. Die Junge Gruppe der GdP Rheinland-Pfalz plädiert hier für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden/Woche und sieht dies, neben den Aufbau von Personal, als eine wesentliche Stellschraube. „Es muss Schluss sein damit, dass Kolleginnen und Kollegen über den normalen Dienstplan hinaus Zusatzdienste verrichten, um auf ihre regulären Stunden im Zeitkonto zu kommen“, betonte Christian Weinmann, stellvertretender Landesjugendvorsitzender der GdP. Mit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit würde das Ministerium des Innern und für Sport des Landes den gesundheitlichen Belastungen Rechnung tragen, so Weinmann weiter.



Foto: fotolia.de/les Cunliffe

### SAARLAND

## KERNSANIERUNG DER POLIZEI VON NÖTEN

Nach Erkenntnissen der GdP Saarland befinden sich nur noch rund 300 BewerberInnen in der diesjährigen Einstellungsrunde. Mit Blick auf die 150 AnwärterInnen, die eingestellt werden, eine alarmierende Zahl, so die GdP. Ihr Landesvorsitzender David Maaß urteilte dazu: „Ein baufälliges Haus bleibt baufällig, auch wenn man es neu anstreicht. Der öffentliche Dienst im Saarland muss grundlegend kernsaniert werden. Eine Aufgabe, die Innenminister Klaus Bouillon (CDU) nicht alleine stemmen kann. Die saarländische Landesregierung ist daher in der Pflicht, den öffentlichen Dienst wieder konkurrenzfähig und attraktiv für junge Menschen zu machen.“ Für den Polizeibereich bedeutete dies auch, dass das Einstiegssamt in der saarländischen Polizei auf A 10 angehoben und das Bestandpersonal parallel dazu in selbige Besoldungsgruppe hochbefördert werden müsse. Nach Auffassung von Maaß, sei das Saarland in der Pflicht neue Wege zu gehen, um die besten Köpfe an sich zu binden.

## NEUE WEGE GEHEN

### SACHSEN

## INFOVERANSTALTUNGEN ZUM SCHULDIENTST

Die GEW Sachsen organisiert eine Reihe von Info-Veranstaltungen in Leipzig, Dresden und Chemnitz, bei welcher sie Themen wie Vorbereitungsdienst, Altersvorsorge, Schulrechtsprüfung, Schulstart und die Verbeamtung in den Mittelpunkt stellt. Bei diesen Veranstaltungen wird die Bildungsgewerkschaft GEW Sachsen zusammen mit Personalräten und GEW-Aktiven auf Fragen praxisorientierte Antworten bieten. Eine Übersicht zu den Terminen und Veranstaltungsschwerpunkten findet sich auf der Internetseite [www.gew-sachsen.de/schuldienst/events/list](http://www.gew-sachsen.de/schuldienst/events/list) der GEW Sachsen. Zur besseren Planung der Veranstaltungen wird um eine kurze Online-Anmeldung gebeten.



[www.gew-sachsen.de/schuldienst/events/list](http://www.gew-sachsen.de/schuldienst/events/list)

### SACHSEN-ANHALT

## GEWALTBEREITSCHAFT STEIGT

In Sachsen-Anhalt werden Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und privatisierter Bereiche zunehmend Opfer von Gewalt. Zwar sind die Opferzahlen in Sachsen-Anhalt im bundesweiten Vergleich – auch aufgrund einer geringeren Bevölkerungsanzahl und dementsprechend weniger PolizeibeamtInnen – niedriger, als in anderen Bundesländern, doch nehmen sie auch hier stetig zu. Von 2013 bis 2018 ist die Opferzahl um 300 auf 1.470 Fälle pro Jahr gestiegen. Ein Plus

von 20 Prozent. Die Folgen sind laut DGB Sachsen-Anhalt in vielen Fällen Krankschreibungen, Schlafstörungen und psychotherapeutische Behandlungen. Die Gründe für die zunehmende Gewalt wären vielfältig. Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und des privatisierten Sektors müssten als ein Teil der Erklärung mit in den Blick genommen werden. Denn Überarbeitung auch aufgrund von zu wenig Personal, schlechte Ausstattung und unzureichende Schulungen bestimmten den beruflichen Alltag von vielen Beschäftigten. Der Rückzug des Staates und unzureichende Investitionen trugen nach Einschätzung des DGB Sachsen-Anhalt ebenso zu dieser Fehlentwicklung bei. Aus dessen Sicht ist es zwingend geboten, neben Präventivmaßnahmen auch die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem mehr investiert und mehr Personal eingestellt wird.

## SCHLESWIG-HOLSTEIN

### MASSNAHMEN GEGEN ÜBERGRIFFE GEFORDERT

*Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* steht auf dem Banner, das seit dem 19. Februar pünktlich mit dem Start zur gleichlautenden DGB-

Initiative gut sichtbar am Gebäude der Feuerwache in Flensburg angebracht ist. Mit dieser will der DGB bundesweit auf die steigende Zahl von Übergriffen auf Beschäftigte des öffentlichen und privatisierten Sektors aufmerksam machen, erklärte Joachim Sopha, Vorsitzender des DGB-Stadtverbandes Flensburg. Und es betreffe sie alle: Rettungskräfte, Feuerwehrleute, PolizistInnen, LehrerInnen, MitarbeiterInnen von Bahn, Ordnungsamt, Jobcentern, Justiz, Müllab-



Foto: Matthias Wözel

## BSW-Bezügekonto der Commerzbank

### Das kostenfreie Konto, das Geld hinzuverdient!\*



#### Einmalige Vorteile für den Öffentlichen Dienst!

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

#### Jetzt Konto eröffnen!

[bsw-bezuegekonto.de](http://bsw-bezuegekonto.de)

Oder bei einer von rund  
1000 Filialen der Commerzbank



\* Kostenlos nur bei privater Nutzung, ab 0,01 Euro mtl. Mindestgeldeingang, sonst 9,90 Euro je Monat, belegloser Kontoführung und Nutzung von Commerzbank-/Cash Group-Geldautomaten. Zusätzlich fallen 1,50 Euro je Vorgang/Scheck für 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-bezuegekonto.de](http://www.bsw-bezuegekonto.de).

Info unter:

**Telefon: 0800 444 00 14**

(gebührenfrei; Mo - Fr: 8:00-19:00 Uhr)



[bsw-bezuegekonto.de](http://bsw-bezuegekonto.de)



**BSW.** Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst



## MELDUNGEN

fuhr oder Verkehrsbetrieben. Es gehe vor allem um einen respektvollen Umgang miteinander und um einen Wandel im Bewusstsein der Bevölkerung für den Wert der Dienstleistungen, den die Menschen, die öffentliche Aufgaben verrichten, zum Zusammenhalt der Gesellschaft beitragen, so Sopha weiter.

### THÜRINGEN

#### STILLSTAND BEI SCHULENTSCHEIDUNGEN BEFÜRCHTET

GEW Thüringen fürchtet, dass mit dem Thüringer Wahldebakel dringend nötige Antworten auf die schulischen Herausforderungen im Freistaat verzögert werden. Um auf den Weg gebrachte Lösungen weiterzuführen bzw. umzusetzen, brauche Thüringen schnellstmöglich stabile Regierungsmehrheiten. Bereits jetzt würde bei dringend anstehenden Entscheidungen, wie die Angleichung der Gehälter für Grundschullehrkräfte, Stillstand herrschen, kritisiert die GEW. Das gelte auch für die Anhebung der Beschäftigungszeiten von HorterzieherInnen, die derzeit nur maximal 65 Prozent betragen. Dies würde den KollegInnen eine Anstellung ermöglichen, von der sie auch

ihren Lebensunterhalt bestreiten könnten. Zusätzlich würde es in Schulen pädagogische Potenziale freisetzen, die aktuell brach lägen. Angesichts der aktuell mehr als 1.000 langzeiterkrankten Lehrkräfte müsse laut Gewerkschaft auch dringend über die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung gesprochen werden.



Foto: Pixabay.de/Malen Morrtelone

## Höchste Zeit, ...



**Debeka**

Krankenversicherungsverein a. G.

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

Sie haben Fragen? Wir informieren Sie gerne.

**anders als andere**

Info  
**(08 00) 8 88 00 82 00**  
[www.debeka.de](http://www.debeka.de)





**EVG**

**HONORIERUNG VON KOMPETENZ- UND WISSENSVERMITTLUNG**

Die Kompetenz- bzw. Wissensvermittlung am Arbeitsplatz muss laut EVG besser honoriert werden. Die Gewerkschaft hatte dies in der Tarifrunde 2018 mit der Deutschen Bahn bereits als Verhandlungspflicht vereinbart. Die EVG-Tarifkommission DemografieTV und TV Arbeit 4.0 habe dazu nun eine genaue Forderung erarbeitet, die dem Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde übergeben werden soll. Eine dann zu vereinbarenden Regelung zwischen der Deutschen Bahn und der EVG soll rückwirkend zum 01.01.2020 umgesetzt werden. Hierfür müssen mit dem Arbeitgeber noch die Berechnungsgrundlagen und Umsetzungszeitpunkte bestimmt werden. Die



Foto: Pixabay.de/Satya Prem

EVG fordert KollegInnen, die in ihrem Berufsalltag Kompetenz und Wissen vermitteln, dazu auf, die in diesem Zusammenhang geleisteten Zeiten ab dem 1. Januar dieses Jahres zu dokumentieren. Konkret gemeint sind damit Zeiten, die für Kompetenzvermittlung oder Betreuung bei neu eingestellten KollegInnen oder die Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen, Nachwuchskräften oder PraktikantInnen beinhalten. Für die Dokumentation dieser Zeiten stellt die EVG ein eigens entwickeltes Formular auf ihrer Internetseite [www.evg-online.org](http://www.evg-online.org) zur Verfügung. Die Tarifverhandlungen zur Honorierung von Wissensvermittlung am Arbeitsplatz beginnen im März 2020.



Formular zur Dokumentation der Zeiten unter: [www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)

**VER.DI**

**BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN UND BESSERE BEZAHLUNG**

Die ver.di-Verhandlungskommission für die Sozial- und Erziehungsdienste hat Mitte Februar die Forderungen für die Tarifrunde 2020 im Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst beschlossen. Bei den Verhandlungen mit dem kommunalen Arbeitgeberverband (VKA) geht es um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die rund 234.000 Beschäftigten. Dazu gehören MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten, aus dem Bereich der Sozialarbeit und der Behindertenhilfe. Bereits 2009 und 2015 wurde im Rahmen von Aufwertungskampagnen und damit einhergehenden Tarifaufeinandersetzungen zwischen ver.di und der VKA für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst eine tarifliche Aufwertung mit deutlichen Verbesserungen in einigen Bereichen durchgesetzt. Laut der stellvertretenden Vorsitzenden von ver.di, Christine Behle, entsprechen die Tätigkeitsmerkmale für einige Bereiche in den aktuell geltenden Tarifverträgen allerdings nicht mehr der heutigen Zeit. Auch die Anforderungen an die Beschäftigten durch den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz und die oftmals erschwerten Bedingungen durch Inklusion oder Integration seien stark angestiegen. „Was wir brauchen ist daher eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine Verbesserung der Bezahlung, die mit besseren Eingruppierungen und neuen, den Herausforderungen gerecht werdenden Tätigkeitsmerkmalen, einhergeht“, so Behle. Die erste Verhandlungsrunde für die Beschäftigten der Sozial- und Erziehungsdienste fand am 5. März statt.



Mehr dazu unter: [mehr-braucht-mehr.verdi.de](http://mehr-braucht-mehr.verdi.de)

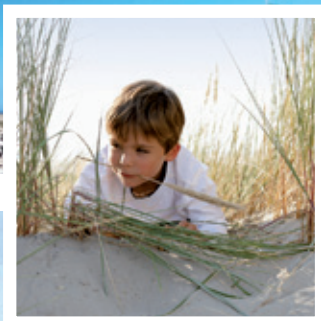


Foto: pixabay.com/feelooma



# FACHKLINIKUM BORKUM

Zentrum für Allergologie, Dermatologie, Pädiatrie und Pneumologie



## Allergische und chronische Haut- und Atemwegserkrankungen

Trotz großer Fortschritte in der Wissenschaft gibt es immer noch keine Allheilmittel gegen Allergien und andere chronische Haut- und Atemwegserkrankungen. Diagnostik und Therapie sind bei komplexen Krankheitsbildern wie Neurodermitis, Psoriasis oder Asthma ein schwieriges Unterfangen. Oftmals benötigen Betroffene mehrere Anläufe, um die geeigneten Therapien für sich zu finden.

Eine stationäre Rehamaßnahme in einer spezialisierten Klinik wie dem Fachklinikum Borkum kann diesen Prozess unterstützen und beschleunigen. Hier können sich Ärzte und Therapeuten verschiedener Fachrichtungen intensiv mit dem Einzelnen beschäftigen – die Auslöser der Beschwerden finden und einen individuell abgestimmten Behandlungsplan erarbeiten. Dabei werden

physische, psychische und soziale Faktoren berücksichtigt und gemeinsam mit dem Patienten Strategien erarbeitet, wie er seinen Alltag gesund gestalten und so den erzielten Therapieerfolg langfristig bewahren kann.

Das einmalige Hochseereizklima auf Borkum unterstützt den Heilungsprozess während der Rehabilitation. Unter dem Einfluss der allergenarmen und reinen Luft klingen allergische Symptome rasch ab. Entzündungen der Haut oder Atemwege werden durch das Meersalz in der Luft gelindert. Der kühle Wind und die intensive Sonnenstrahlung trainieren das Immunsystem und härten den Organismus ab. Diese natürlichen Heilkräfte sind wichtige Bestandteile des Therapiekonzeptes im Fachklinikum Borkum.

### Unsere Behandlungsschwerpunkte:

- 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)
- Allergien, Nahrungsmittelallergien
- Erschöpfungszustände
- Infektanfälligkeit

### Unser ganzheitliches Behandlungsangebot richtet sich an:

- Erwachsene Patienten
- Erwachsene Patienten mit gesundem Begleitkind
- Erwachsene Patienten mit erkranktem Kind
- Erkranktes Kind mit Begleitetelnteil

## FACHKLINIKUM BORKUM

Zentrum für Allergologie, Dermatologie, Pädiatrie und Pneumologie





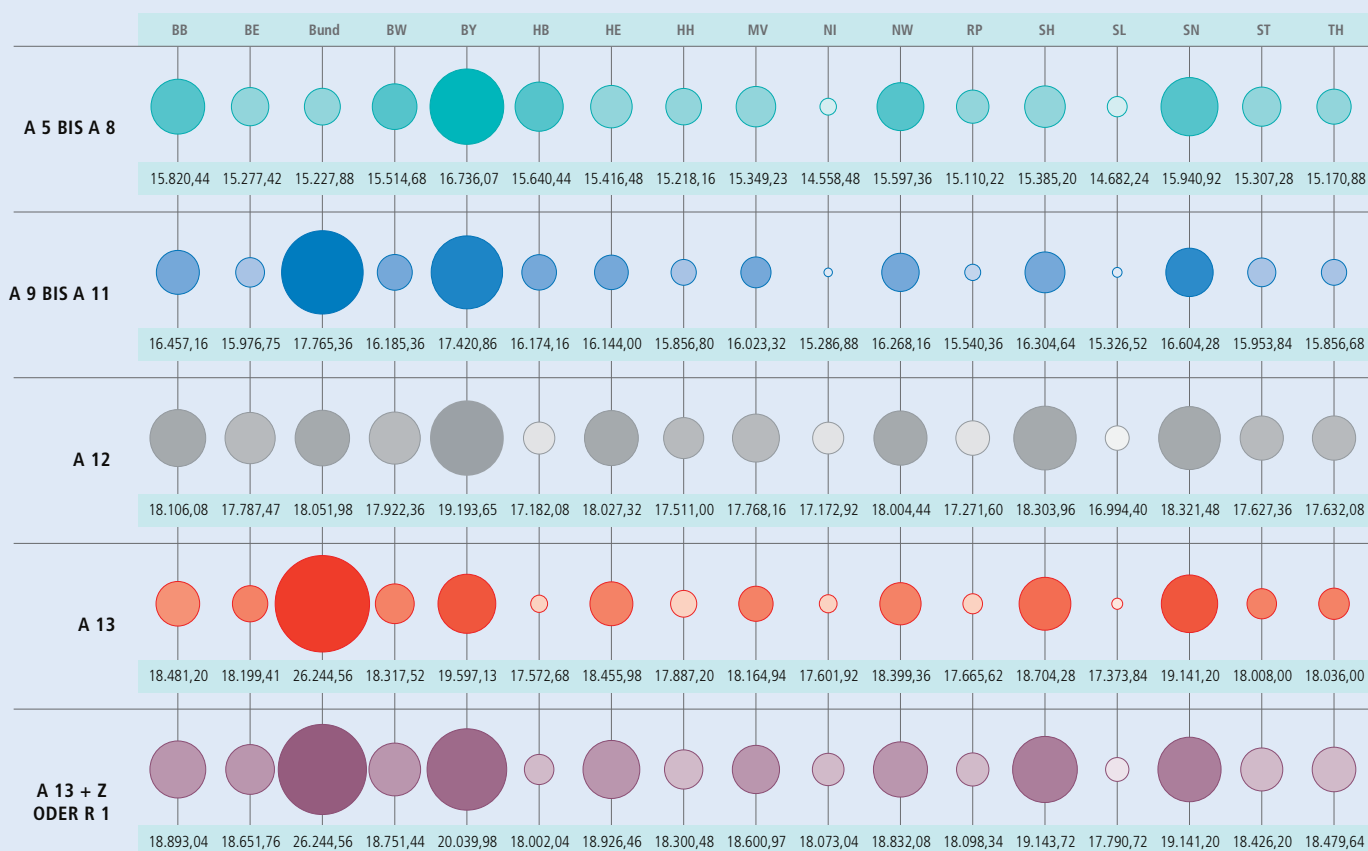
# DGB Anwärterbezügereport 2020

## Bezahlung attraktiver machen

Mit dem DGB-Anwärterbezügereport für 2020 verdeutlicht der DGB nun auch für den Bereich der AnwärterInnen, welche Folgen der Föderalismus mit sich bringt. Was der DGB-Besoldungsreport für die BeamtInnen seit Jahren aufzeigt, gilt auch hier: Vergleichbare Tätigkeit bedeutet nicht vergleichbare Bezahlung. Denn AnwärterInnen werden trotz identischem Vorbereitungsdienst und selber Besoldungszuordnung je nach Dienstherr unterschiedlich bezahlt. Um im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte bestehen zu können, heißt es hier für einige Länder nachsteuern.

### Anwärterbezüge in 2020 (Jahresbrutto in Euro)\*

Die Grafik stellt das Jahresbruttoeinkommen 2020 aus Anwärtergrundbeträgen und gegebenenfalls Sonder- sowie Einmalzahlungen im Bund und den einzelnen Ländern dar, aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Besoldungsgruppen ab A 5. Der Report ist als Flyer abrufbar unter: [www.dgb.de/beamte](http://www.dgb.de/beamte)



\* Anwärtergrundbeträge, ggf. Sonderzahlung(en) und Einmalzahlung; eigene Berechnungen; für HB, HE, SN und TH gelten die Beträge nicht von A 5 bis A 8, sondern von A 6 bis A 8; Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0; Hinweis zu allen Grafiken: Die Bundesländer sind entsprechend den offiziellen Abkürzungen betitelt: **BB** Brandenburg | **BE** Berlin | **BW** Baden-Württemberg | **BY** Bayern | **HB** Bremen | **HE** Hessen | **HH** Hamburg | **MV** Mecklenburg-Vorpommern | **NI** Niedersachsen | **NW** Nordrhein-Westfalen | **RP** Rheinland-Pfalz | **SH** Schleswig-Holstein | **SL** Saarland | **SN** Sachsen | **ST** Sachsen-Anhalt | **TH** Thüringen



VERANSTALTUNGSHINWEIS

ZUKUNFTSWERKSTATT DIGITALISIERUNG – QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Die sich im Zuge der Digitalisierung ergebenden Veränderung von Arbeitsinhalten können einerseits bisher gefragte Fähigkeiten und Kenntnisse obsolet machen. Auf der anderen Seite nehmen die Komplexität und die Qualifikationsanforderungen zu. Gewerkschaften und gesetzliche Interessenvertretungen spielen eine zentrale Rolle für eine Gesamtstrategie zur Gestaltung dieser Veränderungen. Aber wie geht das konkret? Im Rahmen der ver.di *Zukunftswerkstatt Digitalisierung*, die am 29./30. April in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin stattfinden wird, präsentieren WissenschaftlerInnen, GewerkschafterInnen und betriebliche PraktikerInnen Qualifikations- und Weiterbildungsstrategien, Möglichkeiten der betrieblichen Organisation von Qualifikation und Weiterbildung sowie Erfahrungen aus bereits abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen. In Workshops wird es Impulse für die Diskussion zu betrieblichen Handlungsbedarfen und Gestaltungsmöglichkeiten geben.

Das Programm und Anmeldeformular finden Sie unter: [innovation-gute-arbeit.verdi.de](http://innovation-gute-arbeit.verdi.de)

URTEIL

FREIZEIT ODER ARBEITSZEIT?

Ruhezeiten bei polizeilichen Einsätzen können Arbeitszeit sein, so urteilte das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen (OVG Münster, Urteil vom 13.02.2020, AZ. 1 A 1512/1 u.a.). Vorausgesetzt, die PolizistInnen müssen sich während dieser Zeiten grundsätzlich in der vom Dienstherrn zugewiesenen Unterkunft aufhalten, sich dort für mögliche Einsätze bereithalten und mit solchen rechnen. Im streitgegenständlichen Fall durften die KlägerInnen das Hotelgelände allenfalls nach vorheriger Genehmigung verlassen, mussten erforderliche Ausrüstung wie Dienstwaffen und Munition mitführen sowie ununterbrochen erreichbar sein und durften keinen Alkohol trinken. Das Gericht bewertete daher die Ruhezeiten als Bereitschaftsdienst, für welchen Freizeitausgleich zu gewähren ist. Der entscheidende Senat hat die Revision gegen das Urteil nicht zugelassen. Dagegen kann Beschwerde eingelegt werden, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet.



Foto: istockphoto.com/huettnerhoelscher

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

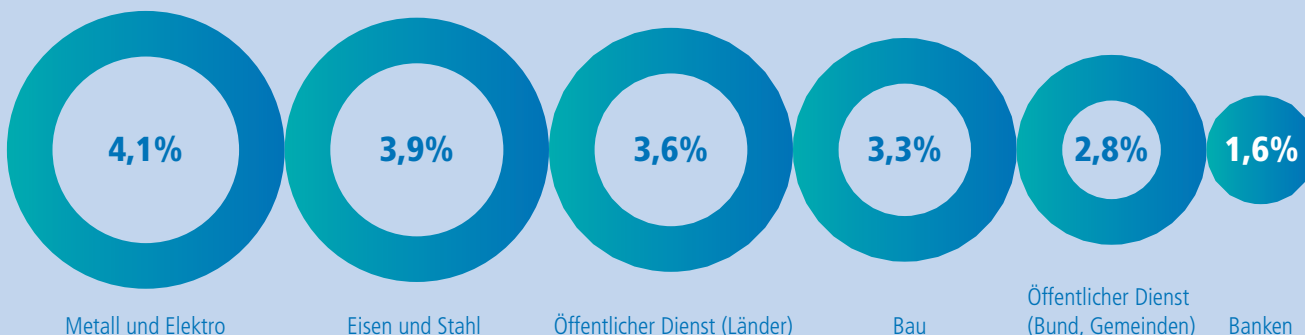
Kräftige Zuwächse bei Tariflöhnen

Um 2,9 Prozent sind die Tariflöhne 2019 im Schnitt gestiegen – so stark wie selten in den vergangenen beiden Jahrzehnten. Höhere Abschlüsse gab es nur in den Jahren 2017 und 2018. Das zeigt der Tarifpolitische Jahresbericht des Wirtschafts- und Sozialwissen-

schaftliches Instituts (WSI). Nachdem die Löhne in den 2000er-Jahren nur geringfügig gestiegen seien, hätten sie in den vergangenen Jahren den Rückstand teilweise aufgeholt. Der Reallohnzuwachs bei den Tarifvergütungen legte 2019 laut WSI um 1,5 Prozent zu.

TARIFLOHNSTEIGERUNGEN 2019

QUELLE: BÖCKLER IMPULS 3/2020

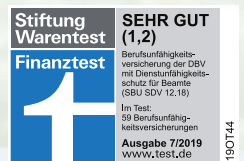


Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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



**AXA** Eine Marke der AXA Gruppe

## MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

### Ev. MutterKindKlinik Spiekeroog, Dünenklinik

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



[www.duenenklinik.de](http://www.duenenklinik.de)

### Espan Klinik mit Haus ANNA

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



[www.espan-klinik.de](http://www.espan-klinik.de)

### Klinik Graal-Müritz

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



[www.Klinik-Graal-Mueritz.de](http://www.Klinik-Graal-Mueritz.de)

### Privatklinik Eberl in Bad Tölz

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



[www.privatklinik-eberl.de](http://www.privatklinik-eberl.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](http://www.HUK.de).

**Oder rufen Sie direkt an: Telefon 0800 215315401.**



**HUK-COBURG**

Aus Tradition günstig