

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Vielfalt im öffentlichen Dienst

Schöneberger Forum

Ausgabe 11/12 06.12.2018
www.dgb.de/beamtenmagazin

**Ausgezeichnetes
Engagement**
Deutscher Personalräte-Preis 2018

**„Leben
in Sicherheit“**
GdP-Bundeskongress



Mit Direktbank und
bundesweitem Filialnetz

Für uns: das kostenfreie Bezügekonto¹

¹ Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel das Bezügekonto mit kostenfreier Kontoführung.¹

Informieren Sie sich jetzt über die **vielen weiteren Vorteile** Ihres neuen Kontos unter Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei) oder www.bezuegekonto.de



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel	4
Vielfalt gestalten Schöneberger Forum 2018	
Gastbeitrag	7
Konzept „Stadtpolizei 55 +“ von Julia Will	
Aus dem Bund	8
Interview	10
Aus den Ländern	11
Aus den Gewerkschaften	17
„Leben in Sicherheit“ Bundeskongress der GdP	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Böttcher, Lisa Kranz, Henriette Schwarz, Niels Spilker
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim
Telefon: 0211 72134572, Telefax: 0211 7300275
infoservice@beamten-informationen.de
www.dgb.de/beamtenmagazin
www.dgb.de/beamtenmagazinabo
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelbild: Simone M. Neumann
Druck: Druckstudio GmbH, Düsseldorf
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 25. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Liebe Leserinnen und Leser,

Vielfalt in der Arbeitswelt muss gestaltet werden. Da ist erfreulich, dass 77 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Bemühungen um Vielfalt im Arbeitsleben begrüßen. Das ergibt eine im Auftrag des DGB durchgeführte Forsa-Umfrage. Umso bedauerlicher, dass Programme, die auf einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang mit Unterschiedlichkeiten abzielen, in vielen Dienststellen offenbar fehlen. Auch darauf lässt das Umfrageergebnis schließen. Lediglich 45 Prozent der Befragten bejahten die Frage nach der Implementierung derartiger Maßnahmen in ihrer Dienststelle. Dabei werden wir nicht nur älter und weniger, unsere Gesellschaft wird auch vielfältiger und individueller. Doch der öffentliche Dienst wird seinem Anspruch, ein Abbild der Gesellschaft zu sein, nicht gerecht. Er verwehrt den Betroffenen Perspektiven und verschenkt im Angesicht von Fachkräftemangel und Pensionierungswelle Potential zur Stärkung der eigenen Zukunftsfähigkeit. Aus diesem Grund hat der DGB mit dem Schöneberger Forum 2018 „Vielfalt gestalten – Perspektiven bieten, Kompetenzen nutzen“ genau dieses Thema in den Fokus gerückt. Die beiden Veranstaltungstage haben gezeigt, dass die Teilhabe Aller am Arbeitsleben ein anspruchsvolles und doch realistisches Ziel ist. Vielfaltsmanagement ist keine Eintagsfliege. Es ist ein steter Prozess, der regelmäßig überprüft und – wenn nötig – nachjustiert werden muss. Auch das ist eine von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung geteilte Auffassung.

Ihre
Elke Hannack

Schöneberger 2018

FORUM

Vielfalt gestalten

Perspektiven bieten, Kompetenzen nutzen

Das Thema Vielfalt stand im Mittelpunkt des Schöneberger Forums 2018. Am 21. und 22. November kamen in Berlin VertreterInnen aus Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsstellen und Gewerkschaften zusammen, um über Themen wie anonyme Bewerbungen, Quotenregelungen oder Inklusionsvereinbarungen zu diskutieren.



Auftaktredner: Jörg Radek, stellvertretender GdP-Vorsitzender.
Fotos: Simone M. Neumann

„Unsere Verfassung beruht auf Freiheitsrechten, die die freie Entfaltung und Entwicklung der Persönlichkeit ermöglichen“, so Jörg Radek, stellvertretender Vorsitzender der GdP, anlässlich der Eröffnung des diesjährigen Schöneberger Forums. Vielfalt müsse geschützt werden vor jenen, die sie ablehnen. Die Aufgabe von Gewerkschaften sei es daher auch, Vielfalt zu schützen, um sie gestalten zu können. Travestiekünstlerin und Plenumsteilnehmerin Veuve Noir hat erlebt, was es heißen kann, wenn man in den Augen anderer von der angeblichen Norm abweicht. Aufgewachsen in einer ländlichen Gegend, hat sie zu spüren bekommen, dass Vielfalt nicht jedem gefällt. Für sie sei es daher eine Notwendigkeit, Aufklärungsarbeit zu



Diskutierten über mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst: (v.l.) Moderatorin Jutta Neumann, Veuve Noire, Berlins Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales Elke Breitenbach (Die Linke) und Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

leisten. So besucht sie Schulklassen, um Homophobie abzubauen. Bei den SchülerInnen treffe sie dabei auf positive Resonanz, bei den Erwachsenen sei dies nicht immer der Fall. „Oft wird behauptet, unsere Gesellschaft sei tolerant. Dabei sind wir davon weit entfernt. Solange Mittel wie anonyme Bewerbungen noch erforderlich sind, um Chancengleichheit zu verbessern, ist Vielfalt noch keine Selbstverständlichkeit“, so Veuve Noir. Anonyme Bewerbungen seien laut Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, jedoch ein gutes Mittel, um Diskriminierungen zu reduzieren. Allerdings nutzten bislang nur wenige Bundesministerien, unter anderem das für Familie, Senioren, Frauen und

Jugend, dieses Instrument. Senatorin Elke Breitenbach stellte fest, dass die Diskussionen zum Thema Vielfalt oft geprägt seien von der Klassifizierung „normal“ und „unnormale“ – selbst im angeblich offenen Berlin. Eine große Schwierigkeit bei der Vielfaltsförderung im öffentlichen Dienst seien die unflexiblen Einstellungsverfahren, die nur auf formale Qualifikationen abstellen würden, und ausländische Abschlüsse oftmals nicht anerkennen würden. Deswegen könne man laut Bernhard Franke jedoch keine Aufweichung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung fordern. Vielmehr müssten Stellenanforderungen um Vielfaltskompetenzen ergänzt werden. Dies war auch eines der Themen der Diskussionsrunde „Wie wird Diversity im öffentlichen Dienst „gelebt“?“ mit Andreas Merx, Vorsitzender der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management e.V., und Eren Ünsal, Leiterin der Landes-

antidiskriminierungsstelle Berlin. Diese machte auf einen Widerspruch aufmerksam, mit dem es umzugehen gilt: Positive Maßnahmen zur Förderung setzten die Festlegung von Gruppen voraus, die andererseits wegen der Vielschichtigkeit eines jeden Menschen nur schwer gebildet werden könnten und letztlich – zwecks Vermeidung von „Schubladendenken“ – eigentlich auch nicht gewollt seien. Auf die Einflussmöglichkeiten von Personalräten wies Andreas Merx hin. So sollten diese bereits bei der Ausschreibung einer Stelle darauf achten, dass eine große Bandbreite an Interessierten angesprochen werde. Zudem machte er auf den Diversitycheck (z.B. Berliner Diversometer) aufmerksam, den auch Personalräte für ihre Dienststelle durchführen und im Falle von Defiziten entsprechende Fördermaßnahmen einfordern könnten.

Hinweis: Zu den einzelnen Foren www.schoenebergerforum.de



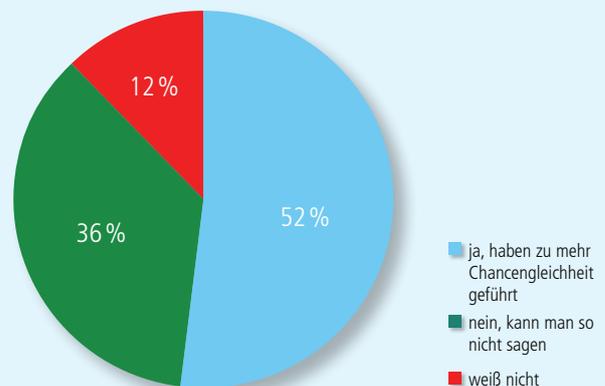
Freut sich für die Gewinner: Elke Hannack, Stellvertretende DGB-Vorsitzende, bei der Preisverleihung.



Die Preisträger, Nominierten, Jury-Mitglieder und Ausrichter des Deutschen Personalräte-Preises 2018.

77 Prozent befürworten Vielfaltskonzepte

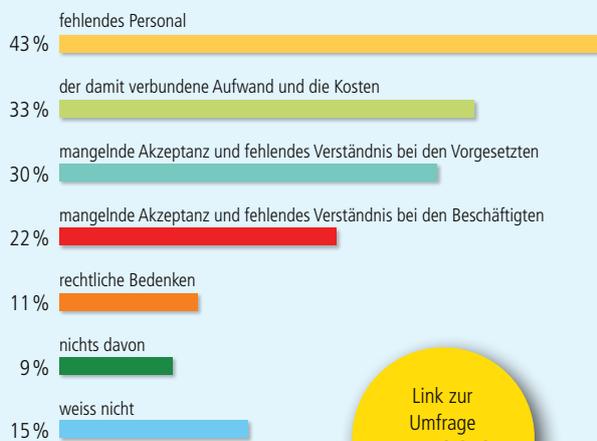
Die im Rahmen des Schöneberger Forums veröffentlichten Ergebnisse einer im Auftrag des DGB von forsa unter 1.003 Tarifbeschäftigten und BeamtInnen durchgeführten repräsentativen Umfrage ergab: Vielerorts fehlt es nicht an Akzeptanz, sondern an den nötigen Mitteln – finanzieller, personeller und struktureller Art – zur erfolgreichen Umsetzung von Vielfaltskonzepten. So finden 77 Prozent der im öffentlichen Dienst Beschäftigten Bemühungen um Vielfalt im Arbeitsleben gut. Die UmfrageteilnehmerInnen wurden aber auch gefragt, ob es überhaupt Konzepte zur Förderung von Vielfalt in der Dienststelle, in der sie arbeiten, gibt. Lediglich 43 Prozent der



TITEL

Befragten konnten dies bejahen. Zudem wollte der DGB wissen, ob die Bemühungen aus Sicht der Befragten zu mehr Chancengleichheit für alle Personengruppen geführt haben. Auch hier ein ernüchterndes Ergebnis: 52 Prozent derjenigen, in deren Dienststellen Konzepte zur Förderung der Vielfalt umgesetzt werden, haben die Frage mit einem „Ja“ beantwortet. 36 Prozent hingegen konnten keine Verbesserungen erkennen.

Auf die Frage, welche Hindernisse die Durchsetzung von Vielfaltsmanagement im öffentlichen Dienst verhindern, antworteten 43 Prozent der Befragten, „fehlendes Personal“ und 33 Prozent vermuteten „den damit verbundenen Aufwand und die Kosten“.



Quelle: DGB Oktober 2018.

Link zur
Umfrage
[www.dgb.de
/-/1aP](http://www.dgb.de/-/1aP)

Gold, Silber, Bronze

Auch 2018 wurde mit der Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises die kreative Arbeit von Personalvertretungen gewürdigt. Der Deutsche Personalräte-Preis 2018 in Gold ging dabei an den Personalrat des Ordnungsamtes Frankfurt am Main. Ausgezeichnet wurde das Konzept „Stadtpolizei 55+“, welches älteren Beschäftigten Möglichkeiten eröffnet, bis zum Erreichen des Ruhestandes zu arbeiten. Sven Hüber (GdP) erklärte in seiner Laudatio stellvertretend für die Jury des Preises, dass ihn vor allem die Herangehensweise des 11-köpfigen Personalrats überzeugt habe: Statt anhand eines festen Anforderungsprofils „an den Beschäftigten herumzumäkeln“, habe der Personalrat und später auch die Dienststelle erfolgreich nach den nutzbaren „Goldkörnern“ älterer und gesundheitlich eingeschränkter KollegInnen gesucht. Mit Silber zeichnete die Jury den Personalrat der TU Dresden aus, welcher gerechtere Eingruppierungen durchsetzen konnte. Der Gesamtpersonalrat der Universität Koblenz-Landau hat ein Bedrohungs-, Krisen- und Deeskalationsmanagement erarbeitet und erhielt dafür den Preis in Bronze. Der Sonderpreis der DGB-Jugend ging an die Arbeitsgemeinschaft der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Unikliniken Nordrhein-Westfalen für die wegweisende Kampagne zur angemessenen Vergütung von zuvor unbezahlten Ausbildungsgängen.

Mehr dazu
www.bund-verlag.de
► Personalrat
► Deutscher Personalräte-Preis



„Als Berufseinsteigerin bekomme ich einen einmaligen Bonus und staatliche Zulagen.“

DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de





Konzept „Stadtpolizei 55 +“

Gold für Personalrat des Ordnungsamtes der Stadt Frankfurt am Main

Von Julia Will, Schriftführerin des Personalrats

Bei der Stadtpolizei Frankfurt am Main sind derzeit 43 MitarbeiterInnen beschäftigt, die 55 Jahre und älter sind. Es fehlte an einem Konzept, wie lebensältere und mitunter gesundheitlich eingeschränkte MitarbeiterInnen, die nicht mehr vollumfänglich am Außendienst teilnehmen können, weiterbeschäftigt werden können. Hier waren alle Möglichkeiten ausgeschöpft.

Im Januar 2016 begannen KollegInnen der Stadtpolizei mit den Vertrauensleuten der ver.di erste Ideen zu sammeln, wie man den Bedürfnissen älterer MitarbeiterInnen begegnen und diese in einem altersgemäßen Rahmen bis zum Erreichen des Ruhestandes bzw. der Pensionierung einsetzen könnte. Daraufhin wurde die Idee dem Personalrat vorgestellt, welcher weiter selbstständig Ideen entwickelte ohne, dass auf Erfahrungen anderer Dienststellen zurückgegriffen werden konnte. Wichtig war dem Personalrat vor allem, dass kein ärztliches Attest vorgelegt werden muss, welches eine gesundheitliche Einschränkung oder gar eine Außendienstunfähigkeit bescheinigt, sondern man sich auf die persönlichen Angaben der MitarbeiterInnen verlässt. Im Ok-

tober 2016 stellte der Personalrat dem Amtsleiter die Ideen in einem Schreiben vor, im Mai 2017 arbeitete eine AG, bestehend aus dem Abteilungsleiter der Stadtpolizei, dem Leiter des Führungsstabes der Stadtpolizei, drei Mitgliedern des Personalrates und vier Kollegen der Stadtpolizei, die Ideen aus und wandelte sie in ein entsprechendes Konzept um. Lobenswert war hier die konstruktive und gute Zusammenarbeit innerhalb der AG.

Im Juli 2017 wurde das Konzept veröffentlicht. Mittlerweile nutzen sieben KollegInnen das Konzept, die unter anderem als Kontaktbeamte in den Stadtteilen eingesetzt werden oder dauerhaft die vorhandenen Wachen besetzen.

Ein weiterer Schwerpunkt soll künftig auch das Sicherheitsmobil sein: Die Koordination und Einsatzplanung soll durch diese MitarbeiterInnen erfolgen, da lebensältere und erfahrenere KollegInnen für die Öffentlichkeitsarbeit besonders geeignet sind. Außerdem geplant sind eine eigene Dienstgruppe „Funkleitzentrale“, sowie die Unterstützung der Dienstgruppe „Umwelt- und Naturschutz“ und der Ermittlungsgruppe.



Der Personalrat Ordnungsamt Stadt Frankfurt am Main



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

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

[www.nuernberger.de/
beamte-oeffentlicher-dienst](http://www.nuernberger.de/beamte-oeffentlicher-dienst)

AUS DEM BUND

Bundespolizei

Positive Signale

Der GdP-Bezirk Bundespolizei zeigt sich zufrieden mit den in den vergangenen Jahren erfolgten Neueinstellungen bei der Bundespolizei. Während in den letzten fünf Jahren 2.995 BeamtInnen wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand getreten seien, wurden im gleichen Zeitraum 5.449 BeamtInnen neu eingestellt. So die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion. Zudem gehe man davon aus, dass die personellen Vakanz 2024/2025 geschlossen seien. „Seit Jahren haben wir auf die Überlastung der Kolleginnen und Kollegen in der



Photo: Eduard Fiegel

Bundespolizei hingewiesen und in vielen Gesprächen mit Abgeordneten und Behördenvertretern sowie mit vielen gewerkschaftlichen Aktionen darauf gedrängt, dass mit einem deutlichen Stellenaufwuchs in erster Linie das vorhandene Personal entlastet werden kann. Dieser Stellenaufwuchs für den Einsatzbereich darf aber nicht dazu führen, die Situation des Verwaltungs- und Ausbildungspersonals aus den Augen zu verlieren. Auch hier müssen dringend neue Stellen geschaffen werden“, kommentiert Jörg Radek, Vorsitzender des GdP-Bezirks Bundespolizei, die Entwicklung. Auf große Zustimmung seitens der GdP traf daher auch die in Abstimmung mit dem Hauptpersonalrat Bundespolizei getroffene Entscheidung des Bundesministeriums des Innern, den Ausbildungsstandort Diez als eigenständiges siebtes Aus- und Fortbildungszentrum dauerhaft zu erhalten. Ursprünglich war angedacht, den Standort Diez als Außenstelle für einen begrenzten Zeitraum zwecks Ausbildungsunterstützung zu betreiben. Die GdP sieht in der nun getroffenen Entscheidung ein wichtiges Signal auch an die in Diez Beschäftigten. So könnten diese nun endlich entfristet werden.



KI

Algorithmus statt Herr Müller?!

Die Bundesregierung will beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) eine Vorreiterrolle einnehmen und damit zur Verbesserung von Effizienz, Qualität und Sicherheit von Verwaltungsdienstleistungen beitragen. So sollen die Einsatzmöglichkeiten von KI geprüft und KI-Kompetenzen der öffentlichen Verwaltung konsequent auf- und ausgebaut werden. Das geht aus dem Papier der Bundesregierung

„Strategie Künstliche Intelligenz“ hervor. Im Rahmen einer Stellungnahme wies der DGB darauf hin, dass KI vornehmlich der Unterstützung der Beschäftigten im Sinne von ergänzenden Assistenzsystemen dienen sollte. Die angekündigte Prüfung der Einsatzmöglichkeiten von KI in der öffentlichen Verwaltung dürfe nicht unter dem Gesichtspunkt von Stelleneinsparungen erfolgen. Vielmehr sei eine Verbesserung von Effizienz, Qualität und Sicherheit von Verwaltungsdienstleistungen in erster Linie durch Schaffung besserer Arbeitsbedingungen herbeizuführen. Sofern es um die Förderung der KI-Kompetenzen von Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung geht ist laut DGB sicherzustellen, dass tatsächlich (unabhängige) Kompetenzen innerhalb der Verwaltung aufgebaut bzw. gesichert werden. Die öffentliche Verwaltung dürfe sich nicht von kommerziellen Anbietern und Beratungsfirmen abhängig machen.

Link zur Stellungnahme [www.dgb.de I-16D](http://www.dgb.de/I-16D)

Brexit

Beamtenrecht geändert

Der bevorstehende Austritt des Vereinten Königreichs aus der Europäischen Union (EU) hat auch Auswirkungen auf das deutsche Beamtenrecht. Sowohl das Bundesbeamtengesetz als auch das Beamtenstatusgesetz knüpfen als persönliche Ernennungsvoraussetzung an die Staatsangehörigkeit an. Berufen werden dürfen Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (vgl. Art. 116 Abs. 1 GG), mit Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats der EU, mit Staatsangehörigkeit eines Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaats, dem Deutschland und die EU vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung der Berufsqualifikationen eingeräumt haben. Der im nächsten Jahr voraussichtlich erfolgende Austritt Großbritanniens aus der EU würde demnach zur Entlassung von BeamtInnen führen, die allein eine britische Staatsangehörigkeit haben. Laut Bundesbeamtengesetz kann von der Ernennungsvoraussetzung „Staatsangehörigkeit“ auch nachträglich eine Ausnahme gemacht werden, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis daran besteht, dass die bzw. der Betroffene im Beamtenstatus verbleibt.

Diesen Ausnahmetatbestand hat der Bundesgesetzgeber nun auch in das Beamtenstatusgesetz aufgenommen. Der DGB hat die Anpassung im Rahmen des Beteiligungsverfahrens begrüßt.

Wochenarbeitszeit

Petitionsausschuss diskutiert Stundenzahl der BundesbeamtInnen

In einer öffentlichen Sitzung hat der Petitionsausschuss im Bundestag am 5. November eine Petition zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit der BundesbeamtInnen beraten. Die Petentin fordert eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf Tarifniveau, also von 41 auf 39 Stunden. Die Diskussion im Ausschuss verlief ernüchternd. Eine Absenkung der Wo-



chenarbeitszeit lehnte der parlamentarische Staatssekretär Stephan Mayer mit Blick auf Kosten und zusätzlichen Personalmehrbedarf ab. Eine Absenkung würde zu einem Mehrbedarf von 6.914 Stellen führen, es entstünden

Kosten von 276 Millionen Euro pro Jahr. Der Vertreter des BMI argumentierte, dass die Haushaltskonsolidierung kein einmaliges Ziel sei, sondern „Daueraufgabe“. In der laufenden Legislaturperiode würde es zu keiner Absenkung kommen, im Koalitionsvertrag sei sie auch nicht vorgesehen. Der DGB hält an der Forderung einer Angleichung der Wochenarbeitszeit an das Tarifniveau fest.

Digitalisierung

Bundesregierung will gestalten

„Digitalisierung gestalten“ hat die Bundesregierung die 156seitige Umsetzungsstrategie (Drs. 19/5810) genannt, die zeigt, wo sie in Sachen Digitalisierung hin will. Dabei trägt eines der sechs Kapitel den Titel „Moderner Staat“. Aus dem Papier geht hervor, dass bis 2022 alle Verwaltungsleitungen auch online in Anspruch genommen werden können sollen. Im Zuge dessen sollen Antragsverfahren wenn möglich vereinfacht werden. Aber auch bei der Ausstattung der Verwaltung und den Digitalkompetenzen der Beschäftigten hat die Bundesregierung Verbesserungsbedarf ausgemacht. Schließlich solle die Verwaltung den digitalen Wandel aktiv mitgestalten und angemessene Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Gesellschaft setzen.



Foto: Axel Schön

„16 Abmahnungen in einer Minute“

Behinderungen der Personalratstätigkeit sind unzulässig, das ist im Personalvertretungsrecht klar geregelt. Aber was tun, wenn die Dienststellenleitung die Zusammenarbeit verweigert oder dem Personalrat ständig Steine in den Weg legt? Im Interview schildert Annette Falkenberg, Gewerkschaftssekretärin im ver.di Bezirk Südholstein, den Fall der Stadtverwaltung Ratzeburg.

magazin // Wer sich als Personalrat für die Beschäftigten stark macht, kann bei der Dienststellenleitung anecken. In Ratzeburg geht es aber darüber hinaus. Was ist da los?

Annette Falkenberg // Die Konfliktlage zwischen dem Bürgermeister und dem Personalrat gibt es hier schon lange. Der parteilose Bürgermeister ist seit zwölf Jahren im Amt. Er kennt die normalen Abläufe in der Verwaltung offensichtlich nicht und will nicht akzeptieren, dass ein Personalrat sich selbstbestimmt für die Beschäftigten einsetzt. Seine Denkweise ist anders und er führt sich auf wie ein kleiner König. Ihn interessiert auch nicht, dass der Personalrat auf Basis des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein aktiv ist. Der Personalrat gibt aber nicht klein bei, deshalb diese extreme Zuspitzung.

magazin // Wie sieht diese Eskalation aus?

Annette Falkenberg // Das ist seit zwei Jahren so. Es gab einen Konflikt um die Freistellung des Personalratsvorsitzenden. Zunächst hat der Bürgermeister eine Teilfreistellung, wie sie unserem Mitbestimmungsgesetz entspricht, abgelehnt. Dann hat er plötzlich dem Hauptausschuss einen Antrag für eine Vollfreistellung vorgelegt – wohl in der Hoffnung, dass er scheitert. Zu seiner Überraschung hat die Politik dem Vorschlag aber zugestimmt. In der Folge wurde die Arbeit für den Personalratsvorsitzenden erheblich schwerer. In allen umliegenden Landkreisen entscheiden die Personalräte ihre Angelegenheiten selbstbestimmt, was auch richtig ist. Aber der Personalrat in Ratzeburg muss wirklich jeden Schritt, den er in der Dienststelle unternimmt, vorher anmelden und rechtfertigen. Andernfalls hat er sofort ein Schreiben auf dem Tisch und die Dienststelle droht mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen. In einem Fall wurde der Personalratsvorsitzende zum Gespräch geladen und erhielt ein Paket mit 16 Abmahnungen. Das sind Einschüchterungsversuche, wir empfinden das als Angriffe auf die Person.

magazin // Wie wirkt sich das auf die Arbeit des Personalrats aus?

Annette Falkenberg // Es soll offenbar verhindert werden, dass der Personalrat auch mal am Arbeitsplatz der Kolleginnen und Kollegen

vorbeigehen kann und mit ihnen spricht: Was ist los? Was bewegt euch? Es reicht eben nicht, wenn es eine Sprechstunde des Personalrats gibt, er muss sich in der Dienststelle bewegen können. Sonst kann er die Beschäftigten nicht unterstützen.

magazin // Für die alltägliche Personalratsarbeit ist es schwer, wenn die Dienststellenleitung jede konstruktive inhaltliche Zusammenarbeit verweigert. Wie ist das in Ratzeburg?

Annette Falkenberg // Es war in Ratzeburg bewährte Praxis, dass der Personalrat an den Fachbereichsleiterrunden teilnimmt. In diesen Runden wird zum Beispiel die Personalausstattung besprochen. Im Sinne der frühzeitigen Beteiligung und der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist das sinnvoll. Seit Dienstantritt des Bürgermeisters wird der Personalrat in diese Runden nicht mehr einbezogen. Ein anderes Beispiel ist die neue Telefonanlage. Der Personalrat war für die Anlage. Er wollte jedoch durch eine Dienstvereinbarung sicherstellen, dass sie nicht zur Datenkrake wird und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten verletzt. Der Fall landete beim Verwaltungsgericht, dort wurde der Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung bestätigt. Die gesetzte Frist hat die Dienststelle dann zunächst ignoriert und auf Zeit gespielt. Mittlerweile ist die Dienstvereinbarung abgeschlossen, endlich.

magazin // Welche Unterstützung braucht der Personalrat jetzt?

Annette Falkenberg // Wir müssen klare Signale setzen, dass das so nicht geht. Im nächsten Jahr steht die Wahl des Bürgermeisters an, da sollte der Konflikt Thema sein. Wir wollen außerdem beim Kommunalen Arbeitgeberverband anregen, dass die sich einmischen und prüfen, wie die verhärteten Fronten aufzubohren sind. Und der Personalrat braucht natürlich weiterhin die Unterstützung durch uns, durch die Gewerkschaft ver.di und unsere Personalräte. Wir wollen den Personalrat aus Ratzeburg stärker einbinden und schauen, wie wir uns solidarisieren können. Vielleicht trifft sich die Landesarbeitsgemeinschaft der Personalräte für die nächste Tagung in Ratzeburg, womöglich gibt es auch eine kleine Demo vorm Rathaus. Nach dem Motto: Zurück zur Normalität!

Baden-Württemberg

Der öffentliche Dienst muss attraktiver werden!

Unter diesem Motto haben der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften Anfang November Vertretern der CDU-Landtagsfraktion Maßnahmen zu Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes vorgestellt. Dazu gehören aus gewerkschaftlicher Sicht moderne und flexible Arbeitszeitmodelle, hier vor allem die Angleichung der Wochenarbeitszeit der BeamtInnen an die Regelung für Tarifbeschäftigte der Landesverwaltung. Mit Blick auf die Themen Gesundheit und Versorgung sei die Einführung einer pauschalen Beihilfe, die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale sowie eine Aufwertung der Kindererziehungszeiten von BeamtInnen durch Übertragung der sogenannten Mütterrente sinnvoll. Durch die Aufwertung nichttechnischer Eingangssämter, den Abbau von Befristungen, das Angebot regelmäßiger umfassender Qualifizierungsmaßnahmen sowie ein transparenteres Beurteilungswesen, würden Beschäftigte wiederum mehr Wertschätzung und Perspektiven erfahren. Die Arbeitsgruppe der CDU-Fraktion kündigte an, die Ideen und Vorschläge ergebnisoffen zu prüfen.

Bayern

„Für einen starken öffentlichen Dienst“

Die neue Staatsregierung in Bayern ist vereidigt. Unter dem Motto „Für ein bürgernahes Bayern“ widmen CSU und Freie Wähler dem öffentlichen Dienst im Koalitionsvertrag ein eigenes Kapitel. Darin kündigt die Staatsregierung mit Blick auf das kommende Jahr die „zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses auf die bayerischen Beamten, Anwärter und Versorgungsempfänger“ an. Auch die sogenannte Mütterrente II soll auf die Beamtenversorgung übertragen werden, sobald sie auf Bundesebene umgesetzt ist. Berufsanfänger sollen von einer geplanten Erhöhung der Eingangsbesoldung profitieren, in dem die jeweils erste Altersstufe in allen Besoldungsgruppen gestrichen wird. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wiederum

soll durch die Erhöhung der Höchstbeurlaubungsdauer für BeamtInnen zur Betreuung minderjähriger Kinder sowie die Verbesserung der Möglichkeit zur Anspargung von Erholungsurlaub bei BeamtInnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ausgebaut werden. Matthias Jena, Vorsitzender des DGB Bayern, sieht beim Koalitionsvertrag indes „noch Luft nach oben“, vor allem mit Blick auf die Beschäftigten in Bayern.

Berlin

Senat will Sonderzahlung anheben

Der Senat will die jährliche Sonderzahlung für BeamtInnen im Land Berlin erhöhen. Ein ins Abgeordnetenhaus eingebrachter Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Sonderzahlungsgesetzes sieht vor, die Beträge für aktive BeamtInnen in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 noch in diesem Jahr um 250 Euro auf 1.550 Euro und für VersorgungsempfängerInnen, deren Besoldung sich aus den Besoldungsgruppen ab A 1 bis A 9 errechnet, um 125 Euro auf 775 Euro anzuheben. Für die Sonderzahlung der BeamtInnen im Vorbereitungsdienst ist ab 2018 eine Erhöhung um 100 Euro auf 500 Euro geplant. Bis 2021 soll die Besoldung im Land Berlin gemäß Senatsbeschluss vom 15. Mai dieses Jahres den Durchschnitt der Bundesländer erreichen. Die Anhebung der jährlichen Sonderzahlung wertet der Senat als einen Baustein hierfür. Bislang gehört Berlin bei der Besoldung laut aktuellem Besoldungsreport des DGB zu den Schlusslichtern unter den Ländern.

Brandenburg

E-Government braucht Qualifizierung

Das „Gesetz über die elektronische Verwaltung im Land Brandenburg“ hat im November den Landtag passiert. In einem Begleitbeschluss auf Antrag der rot-roten Koalitionsfraktionen werden die Mitbestimmung sowie partizipative Ansätze der Arbeitsgestaltung als Gelingensbedingungen der Digitalisierung gewürdigt. Der Landtag fordert darin von der Landesregierung eine Qualifizierungsstrategie. Die Beherrschung von IT-Anwendungen sei da-

bei nur ein Baustein unter vielen. Die Fähigkeit zur Organisation der eigenen digitalisierten Arbeit, gewandelte Kommunikationskompetenzen oder auch der Umgang mit veränderten Entscheidungsspielräumen seien weitere Bausteine. Dabei wird auch die Rolle der Führungskräfte beleuchtet. Die Landesregierung wird daher aufgefordert, Organisations- und Personalentwicklung stärker zu verschränken. Neben einer ressortübergreifenden Vernetzungsstelle zum Wissensaustausch sollen auch einheitliche Qualitätsstandards für IT-Projekte hinsichtlich der Qualifizierungsplanung, des Anforderungsmanagements, der Gebrauchstauglichkeit, des Veränderungsmanagements sowie der Beteiligungsstrategie geschaffen werden.



Foto: istockphoto.de/pixelnest

Bremen

Kommt die pauschale Beihilfe?

Angelehnt an die neue pauschale Beihilfe in Hamburg, haben die Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen einen entsprechenden Antrag in die Bürgerschaft eingebracht (Drs. 19/1878). Demnach soll der Senat beauftragt werden, ab dem 1. Januar 2020 einen Zu-

schuss zum Krankenversicherungsbeitrag von BeamtInnen einzuführen. Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte BeamtInnen müssten dann ihre Kosten für die Krankenversicherung nicht mehr – wie bisher – komplett alleine tragen. Die sogenannte pauschale Beihilfe könnte diese Benachteiligung verhindern. Den Antragsstellern geht es zugleich auch um ein politisches Signal: Durch die bisherigen Regelungen „leistet der Staat einen strukturellen Beitrag zur Schwächung des solidarischen Pflichtversicherungssystems“, heißt es in dem Dringlichkeitsantrag.

Hamburg

„Zwei Monate heiße Luft“

Die GEW zieht eine erste Bilanz zum AfD-Portal zur Denunzierung engagierter Lehrkräfte. Dieses ist für Hamburg seit zwei Monaten freigeschaltet. Seitdem verkündete die AfD, dass ihr viele Berichte zugeleitet würden und sie diese als angebliche Verstöße gegen das Neutralitätsgebot an die Behörde weiterleiten wolle. Gemeldet habe sie bisher – nichts. Dieser Sachverhalt zeige laut Fredrik Dehnerdt, stellvertretender Vorsitzender der GEW Hamburg, dass die AfD zwar viel heiße Luft verbreite, ihre

vermuteten Verstöße aber gar nicht stattfänden. Ihre Behauptung, SchülerInnen würden einseitig beeinflusst, habe sie nun selber widerlegt. Ihre Versuche, Lehrkräfte einzuschüchtern und SchülerInnen zu instrumentalisieren, würden von diesen erfreulich deutlich zurückgewiesen. SchülerInnen- und Lehrerkammer sprachen sich gegen das Portal aus. Viele Kollegien positionierten sich auch öffentlich gegen das Portal. Für den 3. Dezember haben GEW und DGB zu einer Demonstration gegen Rechtspopulismus und gegen die Angriffe auf die politische Bildung an Schulen aufgerufen.

Hessen

Anforderungen an Schwarz-Grün

Während CDU und Bündnis 90/Die Grünen ihren möglichen Koalitionsvertrag aushandeln, melden sich der DGB und seine Mitgliedsorganisationen mit klaren Forderungen an eine neue Landesregierung zu Wort. Angesichts eines Rekordüberschusses im Landeshaushalt nennt Michael Rudolph, Vorsitzender des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen, beispielhaft die Schaffung von bezahlbarem und sozialem Wohnraum, Verbesserungen im Bildungsbereich und höhere Investitionen in die öffent-

che Infrastruktur. Das Land solle zudem Tarifreueeregungen bei der öffentlichen Auftragsvergabe endlich vernünftig kontrollieren. Die GEW macht detaillierte Vorschläge für ein Bildungsfortprogramm: 100 Millionen Euro für Kindertagesstätten, 150 Millionen Euro für Hochschulen, 250 Millionen Euro für den Schulbereich. Eine bessere Besoldung, Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage, deutlich mehr Beförderungs- und Hebungsstellen, gesündere Arbeitszeiten und verbindlich planbare Arbeits- und Freizeit sind Schwerpunkte der GdP.

Mecklenburg-Vorpommern

Höhere Erschwerniszulagen

Die rot-schwarze Landesregierung hat Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung zum 1. Januar 2019 beschlossen. Profitieren wird davon der Polizeibereich. So steigt die Wechselschichtzulage für PolizeivollzugsbeamtInnen auf 150 Euro monatlich. Weitere Zulagen werden angehoben, zum Beispiel die für Tauchertätigkeiten oder die Spezialkräfte der Polizei. DGB, GdP und ver.di begrüßen die Verbesserungen grundsätzlich, fordern für die Zukunft aber weitere Schritte: die regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Zulagen, eine spürbare Erhöhung der Stundensätze des Dienstes zu ungünstigen Zeiten, die Ruhegehaltfähigkeit der Vollzugszulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz. Da die Verbesserungen nicht für Berufsfeuerwehren und den Justizvollzug gelten, kritisieren DGB, GdP und ver.di die ungleiche Behandlung verschiedener Beamtengruppen, die vergleichbaren Belastungen ausgesetzt sind, scharf. Zudem fehlt eine Zulage für BeamtInnen, die nach einer abgeschlossenen staatlichen Prüfung als NotfallsanitäterIn als solche in der Notfallrettung tätig sind.

Niedersachsen

Besoldung: Zweifel an Verfassungsmäßigkeit

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat am 30. Oktober die niedersächsische Besoldung für verfassungswidrig erklärt und dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zwei Verfahren zur Entscheidung vorgelegt (Az. BVerwG



2 C 32.17; 2 C 34.17). Die Besoldung der BeamtInnen des Landes in den Besoldungsgruppen A 8 und A 11 war laut Gericht in den Jahren 2005 bis 2012 und 2014 in verfassungswidriger Weise zu niedrig bemessen. Gleiches gelte für die Besoldung in A 9 und A 12 in den Jahren 2014 bis 2016. Die Besoldung erweise sich bei Anwendung der vom BVerfG vorgegebenen relativen Vergleichsmethode als nicht amtsangemessen. Der Gesetzgeber habe außerdem die absolute Untergrenze einer verfassungsgemäßen Alimentation unterschritten. Nach der Rechtsprechung des BVerfG müsse die Besoldung der untersten Besoldungsgruppe mindestens 15 Prozent höher sein als das Niveau der sozialrechtlichen Grundsicherung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Landesregierung seit langem auf, die BeamtInnen angemessen zu besolden und die einst abgeschaffte Sonderzahlung wieder einzuführen. „Das Land muss sich nun endlich

bewegen und zügig mit den zuständigen Gewerkschaften verhandeln. Statt Personalabbau anzukündigen, wie es der niedersächsische Finanzminister anlässlich der Steuerschätzung getan hat, muss das Land dringend in seine Fachkräfte investieren. Das ist in seinem eigenen Interesse, sonst wird es den Wettlauf um qualifizierte Köpfe verlieren“, verlangt Mehrdad Payandeh, Vorsitzender des DGB-Bezirks Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt.

Nordrhein-Westfalen

Beurteilungsrichtlinien diskriminierungsfrei?

„Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die untersuchten Beurteilungsrichtlinien strukturell keine diskriminierende Wirkung entfalten.“ So lautet das Fazit des Sachstandsberichts „Evaluation der Beurteilungsrichtlinien“, den die Gleichstellungsministerin Ina Scharren-

bach (CDU) im November dem Ausschuss für Gleichstellung und Frauen des Landtags vorstellte. Für Sabine Graf, stellvertretende DGB-Vorsitzende in NRW, spricht die Realität in der Landesverwaltung eine andere Sprache: „Der Frauenanteil nimmt mit steigender Besoldungsgruppe deutlich ab und trotz überdurchschnittlicher Bildungsabschlüsse erhalten Frauen seltener Spitzennoten als ihre männlichen Kollegen. Wie dies zusammenpassen soll, lässt die Ministerin unbeantwortet. Um Beurteilungsfehler zu vermeiden, braucht es gleiche Standards in allen Bereichen. Warum gilt nur in manchen Bereichen eine Pflicht zur Schulung für Beurteiler? Warum gibt es nicht überall ein Monitoring-System, mit dessen Hilfe Beurteilungsergebnisse geschlechtsspezifisch und arbeitszeitbezogen ausgewertet und veröffentlicht werden?“ Weitere Vorschläge der Gewerkschaften zur Verbesserung der Situation lägen seit langem auf dem Tisch.

Weihnachtswünsche mit BSW erfüllen



Ihr Partner beim Einkauf seit über 55 Jahren - jetzt Mitglied werden

- Vorteile bei namhaften Geschäften & Dienstleistern in Ihrer Nähe.
- Sparen bei über 800 beliebten Online-Shops.
- Sparen mit der ganzen Familie.
- Hohe Rabatte beim Neuwagenkauf und der Langzeitmiete.
- Riesiges Reiseangebot mit eigenem Service-Center und bei bekannten Reiseunternehmen.

www.bsw.de

Mehr Informationen unter (0800) 44 40 01 21
(gebührenfrei, Mo-Fr: 08:00-19:00 Uhr)

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

AUS DEN LÄNDERN

Rheinland-Pfalz

Bessere Umsetzung der Inklusion

Die GEW Rheinland-Pfalz hat zur Umsetzung der Inklusion an Schulen und außerschulischen Bildungseinrichtungen ein Forderungspapier vorgelegt. In Rheinland-Pfalz ist der Rechtsanspruch aller SchülerInnen auf inklusive Bildung im Schulgesetz verankert. Doch aus Sicht der GEW ist die personelle Ausstattung mit sonderpädagogischem Personal dafür nicht ausreichend. Außerdem habe sich die Schülerschaft sehr verändert und die pädagogischen Herausforderungen an die Lehrkräfte seien dadurch gewachsen. „Die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft weit auseinander. Das Land muss spürbar mehr Mittel und deutlich bessere Strukturen zur Verfügung stellen, damit Inklusion an unseren Schulen gelingen kann“, konstatiert Sylvia Sund, stellvertretende Vorsitzende der GEW Rheinland-Pfalz. Die Gewerkschaft fordert

eine Qualitätsinitiative zur Unterstützung der Lehrkräfte und Schulleitungen aller Schulen, damit Handlungs- und Erfahrungswissen zu individueller Förderung und zu inklusivem Unterricht überall verfügbar wird.

Saarland

Landtag beschließt Erfüllungsübernahme

Am 14. November hat der Landtag des Saarlandes einstimmig eine Änderung des Landesbeamtengesetzes (SBG) beschlossen. Der neue § 76a SBG (Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen) sieht vor, dass der Dienstherr bei nicht erfüllbaren Schmerzensgeldansprüchen nach Attacken auf BeamtInnen die Kosten übernehmen kann, falls die Vollstreckung erfolglos geblieben ist. Mit der Einführung der Erfüllungsübernahme reagiert der Dienstherr auf den seit Jahren erkennbaren Anstieg an Übergriffen auf Polizeikräfte. Der



Foto: shutterstock.de/Marco Apelle

99 %
zufriedene
Mitglieder

Lt. Kundenmonitor Deutschland 2017
Branche: Private Krankenversicherungen

Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

Information unter:

(08 00) 8 88 00 82 00



www.debeka.de/socialmedia

Landesjugendvorsitzende der GdP, Florian Irsch, begrüßt die Einführung der Erfüllungsübernahme: „Wir sind froh, dass unsere Forderung noch in diesem Jahr umgesetzt wurde. Neben dem finanziellen Aspekt spielt auch die Wertschätzung und der Rückhalt für unsere Kolleginnen und Kollegen eine große Rolle, die sich nun bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche der Hilfe des Staates sicher sein können.“

Sachsen

Betriebs- und Personalrätekonferenz in Chemnitz

Der DGB Sachsen und das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hatten am 12. November zur ersten sächsischen Betriebs- und Personalrätekonferenz nach Chemnitz eingeladen. Rund 200 Betriebs- und Personalräte nahmen an der Veranstaltung unter dem Titel „Fachkräftesicherung durch Gute Arbeit“ teil. Die Veränderungen in der Arbeitswelt ließen sich nur durch gemeinsames Handeln beeinflussen, betonte der sächsische DGB-Vorsitzende Markus Schlimbach. „Gute Arbeitsbedingungen und gute Entlohnung fallen nicht vom Himmel und sind auch kein Geschenk der Arbeitgeber. Mitbestimmung und gute Tarifverträge begleiten und gestalten die Veränderungen in der Arbeitswelt. Vor allem aber wird damit Sicherheit und Verlässlichkeit gegeben, wovon Arbeitgeber und Beschäftigte profitieren. Eine Kultur der Mitbestimmung wäre für Sachsen ein Standortvorteil“, sagte Schlimbach auf der Konferenz in Chemnitz.

Sachsen-Anhalt

Personalausstattung der Polizei prekär

Uwe Bachmann wurde am 26. Oktober zum neuen Landesvorsitzenden der GdP in Sachsen-Anhalt gewählt. In diesem Zusammenhang hat er auf die prekäre Personalausstattung der Landespolizei hingewiesen. Demnach sank die Zahl der PolizeivollzugsbeamtInnen zwischen 2004 und 2018 von 8.000 auf 5.660 und die Zahl der Beschäftigten in der Polizeiverwaltung im gleichen Zeitraum von 2.500 auf 1.000.

Die Landesregierung habe zwar proklamiert, dass sie diesem Trend gegensteuern will, die Zielmarke (6.400 PolizeivollzugsbeamtInnen bis 2021) sei aufgrund von Aufgabenzuwächsen in der Polizei allerdings nicht realistisch. Für Bachmann ist es eine zentrale GdP-Forderung, die Marke von 7.000 PolizeivollzugsbeamtInnen und einem deutlichen Zuwachs im Verwaltungsbereich zu erreichen, um die Beschäftigten entlasten zu können. „Wir befinden uns derzeit nicht nur in politisch turbulenten Zeiten, sondern auch in Zeiten von personellen Engpässen innerhalb der Polizei“, fasst Bachmann zusammen.

Schleswig-Holstein

Rechnungshof liegt schief

Der Landesrechnungshof hat die Regierung in Kiel aufgefordert, ihre Ausgabensteigerungen zu verringern und mehr für den Schuldenabbau zu tun. Die Schaffung neuer Stellen müsse auf das notwendige Maß reduziert werden. Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord, weist diese Forderung zurück: „Der Rechnungshof liegt schief und sendet die falschen Signale: Kaputtsparen ist kein Konzept, aus dem gute Landespolitik entstehen kann. Wer den Beschäftigten den Gürtel enger schnallt, dient nicht den Bürgern, die gute öffentliche Dienstleistungen erwarten. Die Rechnungsprüfer sollten sich endlich um die massive Steuerflucht der Großverdiener kümmern, da warten wir seit Jahren auf originelle Vorschläge.“ Wer Zukunftsvorsorge betreiben wolle,

müsse investieren. „Der Rechnungshof sollte nicht ohne Feingefühl auf die Schuldenbremse drücken, sondern sich mal die absurd teuren und wenig nachhaltigen Privatisierungsmaßnahmen im Land vornehmen“, so Polkaehn weiter. Er erwarte, dass der Rechnungshof unabhängig und mit Blick auf die Bedürfnisse der BürgerInnen agiere.

Thüringen

Spardiktat statt gleiche Bildungschancen

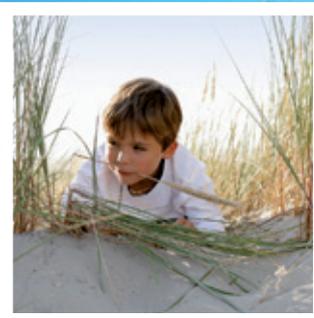
Lehrergewerkschaften sowie Eltern- und Schülervertretungen in Thüringen haben in einem gemeinsamen Appell von der Landesregierung einen Nachtragshaushalt gefordert, damit zusätzliche Lehrkräfte eingestellt werden können. Kathrin Vitzthum, Landesvorsitzende der GEW, beziffert den finanziellen Bedarf für 1.800 zusätzliche Lehrkräfte auf 100 Millionen Euro. Zusätzlich sei eine Lehrkräftereserve nötig, um auf Ausfälle reagieren zu können. Zudem fordert der gemeinsame Appell, unbefristete Stellen zu schaffen. Von den 300 befristeten Stellen, die in diesem Jahr ausgeschrieben wurden, seien bisher nur 185 besetzt worden, weil sie unattraktiv seien. „Diese Landesregierung hat die Mittel zur Einlösung der Unterrichtsgarantie und nutzt sie nicht. Die Folge sind Lehrermangel und damit Unterrichtsausfall. Das Diktat des Sparens scheint wichtiger als die Ermöglichung von gleichen Bildungschancen für alle Kinder“, kritisiert Vitzthum.



Foto: istockphoto.de/igair

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 Begleiteterteil

FACHKLINIKUM BORKUM

Zentrum für Allergologie, Dermatologie, Pädiatrie und Pneumologie



Klinik I: Erwachsene



Klinik II: Kind/Eltern

Bundeskongress der GdP

„Leben in Sicherheit“

Unter diesem Motto fand vom 26. bis 29. November der 26. Ordentliche Bundeskongress der GdP statt. 254 Delegierte aus 16 GdP-Landesbezirken und den Bezirken Bundespolizei und Bundeskriminalamt sowie zahlreiche Gäste waren nach Berlin gekommen. Neben einem Festakt mit Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und der Wahl des Geschäftsführenden Bundesvorstandes, stand die Beratung und Beschließung zahlreicher Anträge auf der Agenda der viertägigen Veranstaltung. Damit stehen die zentralen inhaltlichen Positionen, Leitlinien und Forderungen der GdP für die nächsten vier Jahre.

Ausführliche
Informationen
unter
www.gdp.de

„Gewerkschaften gehören zu den wichtigsten Stiftern des gesellschaftlichen Zusammenhalts“

In seiner Rede stellte Steinmeier am ersten Kongresstag die Bedeutung gewerkschaftlichen Engagements heraus: „Gewerkschaften gehören zu den wichtigsten Stiftern des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Dafür möchte ich Ihnen heute meinen Dank aussprechen. Wir brauchen starke, verhandlungsfähige Gewerkschaften.“ Zudem hob er die großen

Leistungen der Polizei für die Aufrechterhaltung der Inneren Sicherheit in Deutschland hervor. Er kritisierte den Personalabbau bei den deutschen Sicherheitsbehörden und forderte eine Stärkung von Polizei, Staatsanwaltschaft und Gerichten. Regelverstöße, die erst nach Monaten, Jahren oder überhaupt nicht geahndet würden, hätten die Reputation der Sicherheits- und Strafverfolgungsbehörden beschädigt. Zu lange hätten zudem Bund, Länder und Kommunen unterschätzt, wie wichtig vielen Menschen die Polizeipräsenz sei.



Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier bei seiner engagierten Rede.

Oliver Malchow als Bundesvorsitzender bestätigt

Am zweiten Kongresstag wählten die Delegierten den neunköpfigen Geschäftsführenden Bundesvorstand der GdP. Als Bundesvorsitzender bestätigt wurde Oliver Malchow. Der 55-jährige Kriminaloberrat geht in die zweite Amtsperiode. Malchow steht bereits seit Mai 2013 an der Spitze der mit über 190.000 Mitgliedern stärksten Polizeigewerkschaft Europas. Ebenso in ihren Ämtern als stellvertretende GdP-Bundesvorsitzende bestätigt wurden Polizeihauptkommissar Jörg Radek sowie Polizeihauptkommissar Dietmar Schilff.

Zeichen gegen politischen Populismus

Die Delegierten verabschiedeten unter anderem einen Dringlichkeitsantrag, mit dem sich die GdP gegen den um sich greifenden politischen Populismus positioniert. „Wir werden uns in der GdP, Land auf, Land ab, mit dem politischen Populismus aus dem linken und rechten Spektrum intensiv auseinandersetzen“, sagte Malchow und formulierte das Ziel, auch innerhalb der Gewerkschaft die gesellschaftlichen Spannungsfelder offen und transparent zu diskutieren. In dem Antrag heißt es außerdem: „Die in der GdP organisierten Polizeibeschäftigten erleben die ins Wanken geratene Gesellschaft jeden Tag im täglichen Dienstgeschäft. Gewalt gegenüber Polizeibeamten, Respektlosigkeit und Staatsverdrossenheit prägen den Alltag unserer Kolleginnen und Kollegen und werden deshalb von der GdP in der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung mit großer Beharrlichkeit thematisiert.“



Der neue Geschäftsführende GdP-Bundesvorstand: (v.l.) Elke Gündner-Ede, Clemens Murr, René Klemmer, Jörg Radek, Oliver Malchow, Hagen Husgen, Dietmar Schilff, Katrin Kuhl und Michael Mertens. Fotos: GdP/Hagen Immel



Planbarkeit, Selbstbestimmung, Entlastung!

Arbeitszeit im öffentlichen Dienst neu gestalten

Am 19. und 20. November 2019 wird das Thema Arbeitszeit im Mittelpunkt unserer Tagung in Berlin stehen. Das Interesse von Beschäftigten, Personalvertretungen und Gewerkschaften an eine gute Arbeitszeitgestaltung ist vielfältig: Langzeitarbeitskonten, mobiles Arbeiten, Arbeiten in Wechselschicht, Zeiten der Nichterreichbarkeit, aufgestaute Überstunden, Unterrichtspensum – für all diese Themen braucht es einen beschäftigtenfreundlichen Rahmen. Wie dieser aussehen muss, wollen wir zusammen mit Ihnen auf dem Schöneberger Forum 2019 diskutieren. Anmeldungen sind ab Mai 2019 möglich. Wir freuen uns auf Sie!



Advent, Advent, ein Lichtlein ...

Wer die Wartezeit bis zum 24. Dezember mit interessanten Fakten zum öffentlichen Dienst überbrücken möchte, ist beim Adventskalender der Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik genau richtig. Dieser macht aber nicht nur schlauer. Öffnen Sie eine der vier Gewinntürchen und beantworten die Frage richtig, können Sie mit einem Quäntchen Glück einen von zehn Preisen gewinnen. Jetzt mitmachen!

Urteil

Anspruch auf Erstattung der Reisekosten

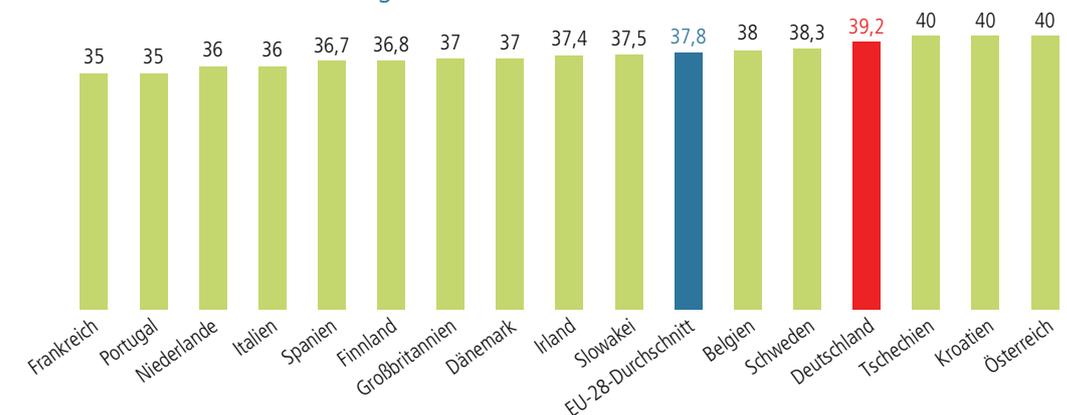
Das Bundesverwaltungsgericht hat am 23. Oktober 2018 entschieden, dass Lehrkräfte Anspruch auf Erstattung ihrer vollen Reisekosten für Klassenfahrten haben (Az. BVerwG 5 C 9.17). Auch dann, wenn sie im Vorfeld eine Teil- bzw. Verzichtserklärung unterschrieben haben. Der Dienstherr könne sich nach dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht auf den Teilverzicht des Klägers auf Reisekostenvergütung berufen. Vielmehr verletze die entsprechende Abfrage des Dienstherrn den diesen treffenden Fürsorgegrundsatz, gemäß welchem er seinen Bediensteten notwendige dienstliche Reiseaufwendungen abnehmen muss. Der von der GEW unterstützte Kläger ist Realschullehrer in Baden-Württemberg.



Zahlen, Daten, Fakten

Durchschnittliche Arbeitszeiten in der öffentlichen Verwaltung der EU-Länder

Die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes lag 2016 im EU-Durchschnitt bei 37,8 und in Deutschland bei 39,2 Stunden. Mit 35 Stunden mussten sie in Frankreich und Portugal am kürzesten arbeiten. In Österreich, Kroatien oder Tschechien ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit länger als in Deutschland.



Quelle: Eurofound (2017): Developments in working time 2015-2016, Luxembourg, S. 19f. (Auszug).

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Unsere Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung bietet Schutz von Anfang an – komme, was wolle.

- ✓ Bedarfsgerechter Dienstunfähigkeitsschutz speziell für Beamte
- ✓ Auch die Teil-Dienstunfähigkeit ist absicherbar
- ✓ Ihr persönlicher Vorsorge-Check online

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de

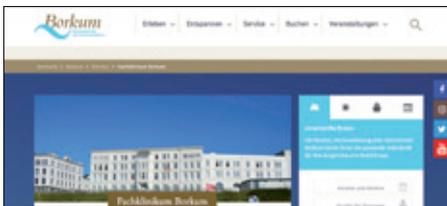


Eine Marke der AXA Gruppe

Marketing Öffentlicher Dienst – unsere Empfehlung

Haut- und Atemwegserkrankungen

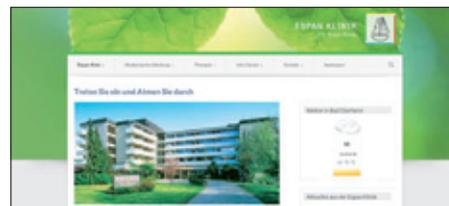
Sonne – Wind – Meer und das Fachklinikum Borkum sind Garant für Ihre Gesundheit.



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

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

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



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Interesse an dieser attraktiven Werbeform? Gerne können Sie uns eine Mail schreiben: kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de



FOCUS MONEY
**SEHR GUTE
PKV-
BEIHILFETARIFE**
Top-Schutz
Franke || Bornberg
Test 42/2017

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