

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB



Deutscher Personalräte-Preis 2019

Interessenvertretung mit Signalwirkung

Ausgabe 07/08 18.07.2019
www.dgb.de/beamtenmagazin

Bundesregierung
Gleichwertige Lebensverhältnisse schaffen – aber wie?

Interview
mit Lisa Lewien, Sprecherteam
der jungen GEW



0,- Euro Girokonto¹ vom Sieger für Gewinner

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



Jetzt informieren

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



www.bbbank.de/termin



DEUTSCHES INSTITUT
FÜR SERVICE-QUALITÄT
GmbH & Co. KG

1. PLATZ

Bank des Jahres

Überregionale Filialbanken

Kundenbefragung

Nov. 2018

6 Filialbanken

www.disq.de

Privatwirtschaftliches Institut

ntv

INHALT

Titel	4
Deutscher Personalräte-Preis 2019 Interessenvertretung mit Signalwirkung	
Aus dem Bund	8
Interview	10
mit Lisa Lewien Sprecherteam der jungen GEW „Wir brauchen ein radikales Umdenken“	
Aus den Ländern	11
Meinungsbild	17
Digitalisierung Mehr Mensch im Mittelpunkt	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: 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
Druck: B&W Druck und Marketing, Bochum
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 26. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Simone M. Neumann

Niels Spilker

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

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Arbeitsverdichtung, neue Aufgaben, löchrige Personaldecke, lange Arbeitszeiten. Die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst haben sich zuletzt an vielen Orten verschlechtert. Diese Entwicklung könnte man als naturgegeben zur Kenntnis nehmen. Nach dem Motto: „Da kann man doch eh nichts machen“. Ein starker Personalrat geht einen anderen Weg, damit die Interessen der Beschäftigten nicht unter die Räder kommen. Er fragt nach und tauscht sich mit den Kolleginnen und Kollegen aus. Er entwickelt Ideen, was getan werden kann. Er ergreift also die Initiative.

Damit das funktioniert, braucht eine Personalvertretung engagierte und kompetente Mitglieder, Kreativität und einen langen Atem. Und wenn es für die langwierige und oft kleinteilige Arbeit dann auch mal Aufmerksamkeit und Anerkennung gibt, schadet das sicher nicht. Am 19. November soll genau das erreicht werden: Dann wird im Rahmen des Schöneberger Forums in Berlin wieder der Deutsche Personalräte-Preis verliehen. Er wurde im Jahr 2010 von der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ ins Leben gerufen. Die Jury hat im Juni getagt und war sehr erfreut über die große Anzahl spannender Projekte, die eingereicht wurden. Es war allerdings alles andere als einfach, aus diesem Kreis die Nominierten auszuwählen. Im Magazin werden sie vorgestellt.

In dieser Doppelausgabe setzen wir außerdem unsere Interview-Serie fort. In loser Reihenfolge lassen wir die Jugend unserer Gewerkschaften aus dem öffentlichen Dienst zu Wort kommen. Im vorliegenden Heft lesen sie ein Interview mit Lisa Lewien. Sie ist Sprecherin der Jungen GEW.

Eine anregende Lektüre und einen entspannten Sommer!

Niels Spilker

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS



Sonderpreis DGB-Jugend: Arbeitsgemeinschaft der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Unikliniken NRW Projekt: „#unbezahlt“. Dennis Schatlow, Vorsitzender Jugend- und Auszubildendenvertretung Universitätsklinikum Düsseldorf



Fotos: Simone M. Neumann

Weitere
Informationen
www.dprp.de

Nominiert für den Deutschen Personalräte-Preis 2019

Interessenvertretung mit Signalwirkung

Für beispielhafte Projekte belohnte die Jury des Deutschen Personalräte-Preises neun Gremien mit einer Nominierung. Die bundesweit ausgelobte Auszeichnung wird im Herbst als Gold-, Silber- und Bronze-Preis verliehen. Erstmals wird 2019 zudem ein Sonderpreis für Schwerbehindertenvertretungen im öffentlichen Dienst vergeben. Mit einem weiteren Sonderpreis prämiiert die DGB-Jugend beispielhafte Jugend- und Auszubildendenvertretungen und deren Einsatz für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende.

Von Christof Herrmann

Der „Deutsche Personalräte-Preis“ würdigt die beispielhafte Arbeit von Personalratsgremien in Deutschland und zeichnet herausragende Projekte aus. Er ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ und wird seit 2010 vom Bund-Verlag ausgelobt. Prämiert werden Initiativen, unabhängig davon, ob sie von einzelnen Personalratsmitgliedern, kompletten Gremien oder auch dienststellenübergreifenden PR-Kooperationen durchgeführt worden sind. Jugendauszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen können sich jeweils über den Personalrat bewerben. Die Auszeichnung soll Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst dazu motivieren, sich aktiv, kreativ und gestaltend für die Ver-

besserung von Arbeitsbedingungen, des Arbeitsumfeldes oder der sozialen Rahmenbedingungen einzusetzen.

Die Bekanntgabe der Gewinner und die feierliche Preisverleihung erfolgen auf dem „Schöneberger Forum“ am 19.11.2019 in Berlin. Die vom DGB und dem DGB-Bildungswerk BUND ausgerichtete Fachtagung befasst sich in diesem Jahr mit dem Thema Arbeitszeit.

Die nominierten Gremien für den „Deutschen Personalräte-Preis 2019“ in alphabetischer Reihenfolge des Ortes mit einer kurzen Darstellung zum jeweiligen Projekt. Weitere Informationen unter www.dprp.de.

Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung des Landes Berlin

„Rahmendienstvereinbarung Ausbildung“

Die Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) suchte nach Möglichkeiten, die zum Teil prekäre Ausbildungssituation zu verbessern und einen einheitlichen Standard zu erreichen. Gemeinsam mit den örtlichen JAVen entwarf sie eine Rahmendienstvereinbarung und setzte diese trotz ablehnender Haltung des Arbeitgebers durch. Ausbildung ist jetzt eine Dienstaufgabe, die „von den Führungskräften anzuerkennen und zu unterstützen“ ist. AusbilderInnen können wegen ihrer Ausbildungstätigkeit von anderen Aufgaben entlastet werden und an fachspezifischen Fortbildungen teilnehmen, um so die Qualität der Ausbildung zu sichern. Davon erfasst werden auch dual Studierende während des praktischen Teils ihrer Ausbildung und Studierende in Pflichtpraktika, ebenso AnwärterInnen. Damit erzielten die Jugend- und Auszubildendenvertreter einheitliche Rahmenbedingungen für alle Ausbildungsgänge und -behörden.

Personalrat des Landesamtes für Flüchtlingsangelegenheiten, Berlin

„Dienstvereinbarung Überlastung“

Als Reaktion auf die Flüchtlingswelle seit 2015 wurde im August 2016 das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF) gegründet. Von Beginn an mangelte es an Personal. Es gab zu wenige Entfristungen, zahlreiche zusätzliche Verwaltungsaufgaben, das Personal litt unter massiver Überlastung. Der Personalrat erhielt zahlreiche Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen. Im Mai 2018 legte das Gremium eine Dienstvereinbarung „Überlastung“ vor. Trotz anfänglicher Vorbehalte und Abwehrhaltung des Dienstherrn, unterzeichneten die Parteien im Februar 2019 die „Dienstvereinbarung Überlastung“. Diese schreibt fest, dass eine Überlastung durch eine dauerhafte personelle Unterbesetzung, durch Mängel in der Arbeitsorganisation, in den Arbeitsbedingungen oder durch sonstige Einflussfaktoren verursacht werden kann. Klare Prozesse regeln jetzt den Verfahrensweg. Die Anzahl der Überlastungsanzeigen hat sich seitdem deutlich reduziert.

Gesamtpersonalrat der Stadt Bremen

„Frauen und Altersversorgung im bremischen öffentlichen Dienst“

Unterbrechungen und die Verringerungen der Arbeitstätigkeit durch Beurlaubung und/oder Teilzeit wegen Erziehungs-, Familien- und Pflegezeiten verringern die Altersversorgungsansprüche vorrangig bei Frauen. Der Gesamtpersonalrat setzte sich daher zum Ziel, dieses wichtige Thema nachhaltig in der Behörde zu thematisieren und Informationen dazu anzubieten. 2017 initiierte das Gremium zusammen mit den Frauenbeauftragten der Dienststellen und mit den Gewerkschaften das Konzept „Frauen und Altersversorgung“. Dieses beinhaltet Seminare, Vorträge und weiterführendes Informationsmaterial. Die Mitarbeiterinnen werden umfassend zu Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten beraten und erhalten eine Vielzahl von konkreten Informationen und Hilfestellungen. Zielgruppe waren ursprünglich Ältere, es neh-

men aber immer mehr Jüngere an den Veranstaltungen teil. Im Mai 2019 wurde zusätzlich eine Informations- und Motivationsveranstaltung für potentielle „Multiplikatoren“ mit über 20 Frauenbeauftragten des bremischen öffentlichen Dienstes veranstaltet.

Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

„Polizei NRW auf dem Weg zur Inklusion“

In der Polizei NRW sind ca. 4.500 schwerbehinderte MitarbeiterInnen bzw. diesen Gleichgestellte beschäftigt. Sie werden durch die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV) Polizei NRW vertreten. Sie will u. a. das Bewusstsein für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen im Beschäftigungsverhältnis schärfen, deren positives Leistungsvermögen herausstellen, Benachteiligungen und Vorbehalte abbauen und die Inklusion der Menschen mit Behinderung stärken. Dazu konzipiert und setzt sie seit vielen Jahren konkrete Maßnahmen um. Durch ihr Engagement trägt sie maßgeblich dazu bei, dass das Thema „Schwerbehinderte MitarbeiterInnen“ nachhaltiger wahrgenommen wird. Die AGSV erreichte u. a., dass zum barrierefreien Bauen ein Erlass erstellt wurde und jetzt alle Neubaumaßnahmen barrierefrei erfolgen. Neue Software wird nur noch mit Zertifizierung gemäß der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz angeschafft, um den behinderten MitarbeiterInnen eine barrierefreie IT zu ermöglichen.

Hauptpersonalrat der Polizei Schleswig-Holstein, Kiel

„Verkürzung der Wochenarbeitszeit für langjährig Schichtdienstleistende“

Aufgrund drastischer Beschwerden und hoher Krankenstände suchte der Hauptpersonalrat nach Wegen, die dauerhaft hohe Belastung zu mindern, die Gesundheit zu fördern und den Krankenstand zu senken. Das Gremium gründete eine Arbeitsgruppe „Gesundheitsmanagement“, führte enge Abstimmungen mit den örtlichen Gremien durch und stellte das Thema laufend in Behörden- und Amtsleiterrunden zur Diskussion. Weiterer Schwerpunkt war die hohe Belastung durch Schichtdienst.



Preisträger Gold 2018: Personalrat des Ordnungsamtes der Stadt Frankfurt a.M.
Projekt: „Stadtpolizei 55+“. Julia Will, Schriftführerin, stellv. für den 11-köpfigen Personalrat
des Ordnungsamts Stadt Frankfurt a.M. mit Elke Hannack (stellv. Vorsitzende des DGB)

Das Gremium forderte deutliche Reduzierungen der Wochen- und der Lebensarbeitszeit für Schichtdienstleistende. Zudem sollten Arbeitszeit- und Schichtmodelle geschaffen und die Entschädigung für Schichtdienstbelastungen deutlich verbessert werden. Zum 01.03.2018 wurde die Arbeitszeitverordnung in Schleswig-Holstein verändert. Die neue Fassung des § 10 (SH AZVO) regelt nun, dass für BeamtInnen im Wechselschichtdienst die regelmäßige Wochenarbeitszeit stufenweise von 41 Stunden auf maximal 36 Stunden für langjährig Schichtdienstleistende reduziert wird. Des Weiteren wurden Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Gewährleistung von Freizeitausgleich abgeschlossen.

Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München

„Gründung einer Wohnungsgenossenschaft für die städtischen MitarbeiterInnen“

Aufgrund der zunehmenden Wohnungsnot und hoher Mietpreise beschäftigte sich der Gesamtpersonalrat (GPR) mit der Frage, wie MitarbeiterInnen bei der Suche nach bezahlbarem Wohnraum unterstützt werden können. Das Gremium entwickelte die Idee, eine Wohnungsbaugenossenschaft zu gründen, besuchte Wohnungsbaugenossenschaften und ließ sich umfassend beraten. Im Rahmen einer Befragung zeigten die MitarbeiterInnen großes Interesse für dieses Vorgehen. Am 08.10.2018 gründete der GPR zusammen mit den Personalräten aus dem Direktorium und der Stadtkämmerei die Wohnungsbaugesellschaft „unsere Stadt eG“. Dann wurden ein wirtschaftliches Konzept und eine Kalkulation erarbeitet, UnterstützerInnen gewonnen und eine Projektverwaltung wurde aufgebaut. Mit der notariellen Beurkundung und Eintragung ins Genossenschaftsregister kann die Wohnungsbaugenossenschaft nun Grundstücke erwerben und Wohnungen bauen. Mittlerweile hat sich die Genossenschaft, die zum Zeitpunkt der Be-

werbung bereits über 340 Mitglieder zählte, auch entschieden, sich für ein Grundstück zu bewerben. In weiteren Projekten sollen Wohnungen mit unterschiedlichen Fördermodellen realisiert werden, damit MitarbeiterInnen unterschiedlicher Einkommensgruppen eine Wohnung erwerben können.

Lehrerhauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin

„Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung an öffentlichen Schulen des Landes M-V“

Mit Auslaufen des 1996 vereinbarten Lehrpersonalratskonzepts, das auch Teilzeitvereinbarungen enthielt, setzte sich der Lehrerhauptpersonalrat (LHPR) dafür ein, dass es für die Beschäftigten, die auch darüber hinaus weiter in Teilzeit arbeiten wollten, rechtssichere Regelungen geben sollte. Das Ministerium wollte sich auf die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zurückziehen und lediglich das formale Antragsverfahren für Teilzeit gesondert regeln, da die inhaltlichen Regeln seiner Meinung nach nicht geändert werden müssten. Es folgten langwierige und zähe Verhandlungen. Im Frühjahr 2017 einigten sich die Parteien auf einen umfassenden Regelungsentwurf mit einheitlichen Regelungen für alle angestellten und verbeamteten Lehrkräfte und für das sonstige für die Erfüllung pädagogischer Aufgaben tarifbeschäftigte Personal. In der „Dienstvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung“ legten die Parteien fest, dass Teilzeit „nicht nur“ als Halbtagsarbeit zu verstehen ist, sondern „jede reduzierte Arbeitszeit unterhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten“ ist. Teilzeitbeschäftigte sind bei der Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten gleich zu behandeln. In der Dienstvereinbarung sind die Schritte des Antrags- und Auswahlverfahrens dargelegt, ebenso die wesentlichen Rechte und Pflichten innerhalb der Teilzeit und die Rückkehr aus der Teilzeit.



Schwerbehindertenvertretung und Personalrat des Jobcenters Kreis Segeberg

„Inklusionsvereinbarung“

Im Jobcenter Segeberg arbeiten derzeit 15 schwerbehinderte MitarbeiterInnen, allerdings fehlten klare Regelungen zur Inklusion. Der Personalrat wollte diese erreichen, um den schwerbehinderten KollegInnen Chancengleichheit im Jobcenter zu ermöglichen. Im Januar 2018 unterzeichneten die Parteien die „Inklusionsvereinbarung zur Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung“. In dieser ist festgelegt, dass dem Jobcenter die Inklusion, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit diesen MitarbeiterInnen eine besondere Verpflichtung ist. Alle MitarbeiterInnen, vor allem aber die Personalvertretung, sollen für die Belange von Menschen mit Behinderung in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Förderung dieser MitarbeiterInnen soll ein integraler Bestandteil der Führungsaufgabe sein. Individuelle Lösungen sind mit dem Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung zu erarbeiten. Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange eines Beschäftigten mit Behinderung berücksichtigt werden.

Personalrat des Hauptzollamts Singen

„Gewalt gegenüber Beschäftigten – Mach meine KollegInnen nicht an – Sind eigene DeeskalationsberaterInnen eine Lösung?“

In den letzten Jahren kam es gehäuft zu Beleidigungen oder Bedrohungen der MitarbeiterInnen. Diese fühlen sich diesen Angriffen gegenüber immer hilfloser. Der Personalrat wollte die Situation für die MitarbeiterInnen grundlegend verbessern. Eine Initialzündung war das DGB-Projekt „Wider die Normalisierung – Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Dienstleistungssektor“. Die

MitarbeiterInnen wurden gebeten, über Ihre Erfahrungen zu berichten, was den Handlungsbedarf noch einmal deutlicher machte. Im Rahmen einer Klausurtagung und in Arbeitsgruppen wurden Vorschläge und Ideen zusammengetragen. Es folgten intensive Gespräche mit der Verwaltungsleitung. Basierend auf dem Ergebnis der Klausurtagung erstellte der Personalrat die Broschüre „Mach meine Kolleginnen und Kollegen nicht an“, in der Ideen zur Selbsthilfe vorgestellt werden und der Personalrat ein klares Bekenntnis zur Gewaltlosigkeit abgibt. Die Broschüre enthält eine ausführliche Liste mit Angeboten, wie Schulungen und Seminare, u. a. zur Eigensicherung und Deeskalation. Darüber hinaus wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema „Gewalt gegenüber Beschäftigten“ eingesetzt und es konnte die Finanzierung für eine In-house-Schulung organisiert werden.

Die Jurymitglieder

- **Ellen Bartelheimer**, Personalratsvorsitzende der Kreisverwaltung Bergstraße
- **Katharina Berkenkamp**, Referentin für Tarif- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der GEW
- **Prof. Dr. Monika Böhm**, Professorin an der Philipps-Universität Marburg
- **Elke Hannack**, Stellvertretende Vorsitzende des DGB, verantwortlich für die Bereiche Bildung und Forschung, Jugend, Frauen und den öffentlichen Dienst
- **Sven Hüber**, Vorsitzender des Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern
- **Anne Kilian**, Mitglied im Schulhauptpersonalrat beim Niedersächsischen Kultusministerium
- **Michael Kröll**, verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift „Der Personalrat“
- **Wolfgang Pieper**, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Bundesfachbereichsleiter
- **Jörg Radek**, Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei



SEMINAR-SERVICE „Beamtenversorgungsrecht“

Von Praktikern für die Praxis

Die Teilnehmer erhalten während des Seminars themenbezogene Unterlagen, beispielsweise einen Ratgeber zur „Beamtenversorgung in Bund und Ländern“, den aktuellen Text des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) und einen Folienvortrag zum Beamtenversorgungsrecht“.

Hotel Die Seminare finden in ausgesuchten Hotels mit günstiger Verkehrsanbindung (Nähe Hauptbahnhof) statt. Tagungsverpflegung ist im Preis enthalten (Kaffee am Vormittag, Lunch und Nachmittagskaffee mit Kuchen/Gebäck).

Teilnehmergebühr 295,00 Euro zzgl. MwSt.

Ja, ich melde mich verbindlich für das Seminar an.

Donnerstag, 26.09.2019, Frankfurt a.M.

INFO-SERVICE

Öffentlicher Dienst/Beamte

Absender

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Datum

Unterschrift

Kontaktdaten

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c
67125 Dannstadt-Schauernheim

Anmeldungen möglich über:
Telefax: 0211 7300275
infoservice@beamten-informationen.de
www.die-oeffentliche-verwaltung.de



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

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

www.nuernberger.de/
beamte-oeffentlicher-dienst

AUS DEM BUND

Bundespolizei

Seehofer kündigt weiteren Stellenzuwachs an

46.328 MitarbeiterInnen gibt es bei der Bundespolizei. Davon sind 38.477 PolizeivollzugsbeamtInnen (inklusive 7.105 AnwärterInnen), 1.818 VerwaltungsbeamtInnen, 5.749 Tarifbeschäftigte und 284 Auszubildende in der Verwaltung. Seit 2015 wurden 9.200 neue Stellen geschaffen und bis zum Jahr 2021 sollen weitere 3.500 dazukommen. Nun kündigte Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU) an bis 2025 weitere 11.300 Stellen bei der Bundespolizei schaffen zu wollen. Jörg Radek, Vorsitzender des Bezirks Bundespolizei bei der GdP, begrüßt diese Ankündigung: „Seit Jahren haben wir auf die Überlastung der Kolleginnen und Kollegen in der Bundespolizei hingewiesen und in vielen Gesprächen mit Abgeordneten sowie mit vielen gewerkschaftlichen Aktionen darauf gedrängt, dass mit einem deutlichen Stellenaufwuchs in erster Linie das vorhandene Personal entlastet werden muss.“ An Bahnhöfen, Flughäfen und weiteren öffentlichen Orten sollen die hinzukommenden BeamtInnen für eine deutlich wahrnehmbare Präsenz und für mehr Sicherheit sorgen. Zudem wurde die gewerkschaftliche Forderung nach einer Verstärkung der Präsenz der Bundespolizei und des Zolls im Grenzraum durch den Minister aufgegriffen. Aufgrund der derzeitigen Erfahrungen muss allerdings bedacht werden, dass eine Fortführung der Einstellungsoffensive nur mit einer Aufstockung von Personal zur Aus- und Fortbildung und Verwaltungspersonal möglich ist, mahnt Radek: „Vor allem ist die Zeit von befristeten Beschäftigungsverhältnissen vorüber.“ Die Aus- und Fortbildungsorganisation brauche hinsichtlich von Standorten sowie notwendigen Um- und Neubaumaßnahmen politische Verbindlichkeiten, insistiert er.





Bundesregierung

Gleichwertige Lebensverhältnisse schaffen – aber wie?

Die Förderung für sogenannte strukturschwache Regionen soll verbessert werden. Am 10. Juli wurden im Bundeskabinett Maßnahmen vorgestellt, die der Bund dafür vorsieht. Grundlage ist ein Bericht der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ unter der Leitung der BundesministerInnen Horst Seehoffer (CSU), Franziska Giffey (SPD) und Julia Klöckner (CDU). Aus dem Bericht wurde ein Zwölfpunkteplan entwickelt, der Maßnahmen und Absichtserklärungen enthält. Grundidee des neuen Fördersystems ist demnach, die bislang regional begrenzten Förderprogramme auf alle strukturschwachen Regionen in Ost und West auszuweiten. Der Bund will diese Regionen bei Neuansiedlungen und Ausgründungen von Behörden und Ressortforschungseinrichtungen außerdem bevorzugen. Unternehmen, Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Verbände sollten sich, so der Wunsch der Bundesregierung, möglichst dezentral im ländlichen Raum ansiedeln. „Wenn Unterschiede in den Lebensverhältnissen zu einem Nachteil werden, muss sich die Politik kümmern“, erklärte Bundesinnenminister Seehofer zum vorgelegten Maßnahmenpaket.

Für den DGB greifen diese Empfehlungen zu kurz. Die Gewerkschaften fordern, die Kommunen deutlich stärker zu entlasten, um eine aktive Strukturpolitik zu ermöglichen. „Wer den gesellschaftlichen Zusammenhalt nicht gefährden will, muss jetzt massive Investitionen in Gesundheitsversorgung, Bildung und in eine nachhaltige Verkehrsinfrastruktur vornehmen, um die Lebensqualität insbesondere in ländlichen Räumen zu steigern“, erklärte DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Ganz ähnliche Forderungen kommen auch aus der Wissenschaft. Für den Armutsforscher Christoph Butterwege und den Wirtschaftswissenschaftler Heinz-Josef Bontrup ist ebenfalls klar, dass der Staat stärker in die Infrastruktur vor Ort investieren muss. Zu lange sei die Politik dem Paradigma aufgesessen, dass der Markt alles regelt. Der geschäftsführende DGB-Bundesvorstand hatte bereits im April eine Resolution zu gleichwertigen Lebensverhältnissen beschlossen.

Resolution des DGB unter dgb.de/-/CV2

Foto: istockphoto.de/Basilios1



Ungleichheit in Deutschland

Die regionalen Unterschiede beim Einkommen sind in Deutschland weiterhin massiv, wie auch aktuelle Untersuchungen der Hans Böckler-Stiftung zeigen. Die ForscherInnen haben für den WSI-Verteilungsmonitor die Einkommen in allen Kreisen und Regionen Deutschlands verglichen. Im bundesweit wohlhabendsten Landkreis Starnberg war das durchschnittlich verfügbare Pro-Kopf-Einkommen der Privathaushalte zuletzt mit 34.987 Euro mehr als doppelt so hoch wie in Gelsenkirchen. Dort verdienen die Menschen mit durchschnittlich 16.203 Euro im Jahr am wenigsten. Deutlich wird auch: Nur in sechs von 77 Kreisen und kreisfreien Städten in Ostdeutschland liegt das durchschnittliche Einkommen über 20.000 Euro – das sind 7,8 Prozent. Im Westen hingegen liegt es in 284 von 324 Kreisen darüber – das sind 87,7 Prozent.

Besoldung

Kabinett sagt „JA“

Das Kabinett hat am 3. Juli das Gesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungs- und Umzugskostenrechts (BesStMG) beschlossen. Es sieht unter anderem den Wegfall der Besoldungsgruppe A 2 sowie die Erhöhung bzw. Einführung einiger Zulagen vor. Auch die Aufwertung der Kindererziehungszeiten von BeamtInnen, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, ist weiterhin Bestandteil des Gesetzentwurfs. Allerdings soll die Aufwertung noch immer erst zum Herbst 2020 in Kraft treten. Der Gesetzentwurf wird nun dem Bundesrat zur Stellungnahme zugeleitet, bevor es in den Bundestag zur 1. Lesung geht.



Foto: istockphoto.de/Peio29

„Wir brauchen ein radikales Umdenken“

Lisa Lewien (28) ist Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und seit 3 Jahren Teil des dreiköpfigen Sprecherteams der jungen GEW

an. Wir wollen innerhalb der GEW und auch in der Gesellschaft verdeutlichen, dass politischer Streik ein wichtiges Mittel zum Erämpfen von guten Arbeits- und Lebensbedingungen ist. Denn für viele, vor allem jüngere Mitglieder ist das Thema Entlohnung zwar noch relevant, wird aber immer mehr von der Frage nach den Arbeitsbedingungen abgelöst, welche nicht immer tariflich zu regeln sind. Hier geht es z. B. bei LehrerInnen um neue Schulkonzepte, bei ErzieherInnen um die Betreuungsschlüssel oder ganz grundsätzlich um die Arbeitsbelastung an sich. Gibt es genug Zeit für Vor- und Nachbereitung? Wie ist das mit der Work-Life-Balance?

Wie ist die Jugendarbeit in der GEW organisiert? Gibt es ein ausgeprägtes Interesse bei jungen Erwachsenen aktiv bei euch mitzuwirken?

Unsere Jugendarbeit ist grundsätzlich in zwei verschiedene Strukturen gegliedert. Wir haben einmal die junge GEW und dann noch die GEW-Studis. Das ist vor allem daraus gewachsen, dass bei der jungen GEW vor allem junge BildungsarbeiterInnen organisiert sind und bei den GEW-Studis eben die jungen Mitglieder im Studium oder jungen Menschen im Bereich Hochschule und Forschung. Denn mit verschiedenen Lebenssituationen und Arbeitsfeldern ergeben sich natürlich auch unterschiedliche thematische Schwerpunkte. In vielen Landesverbänden findet sich diese Doppelstruktur oftmals nicht wieder, sondern je nach aktiven Mitgliedern gibt es mehr junge GEW-Aktive oder mehr GEW-Studis. Auf Bundesebene arbeiten wir jedoch nach wie vor in dieser Doppel-Struktur. Das ist der Bundesausschuss der jungen GEW (BA) und der Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS). Was das Mitwirken in unseren Strukturen angeht, haben wir auf Bundesebene den Luxus, dass unsere Gremien als Austauschort fungieren. Hier kommen die Aktiven, Interessierten und SprecherInnen der einzelnen Landesverbände zusammen. Das variiert, ist aber im Kern stabil. In den einzelnen Landesverbänden ist die Fluktuation stärker aber durch unsere teilweise kritischen Positionen zu aktuellen Geschehnissen, besteht durchaus in der Jugend Interesse, bei uns mitzuwirken.

Welche Themen beschäftigen euch als junge GEW derzeit oder wo drückt der Schuh besonders?

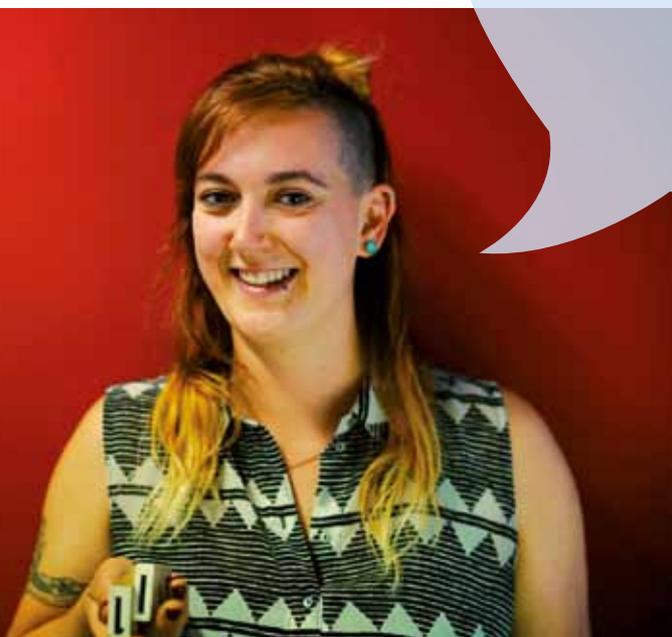
Für den BA gibt es zwei Dauerbrenner: Organisationsentwicklung und Antisemitismus. Aktuell steht vordergründig das Thema politischer Streik

Wo finden sich aus deiner Sicht Stellschrauben für einen Attraktivitätsgewinn des LehrerInnentums? Ist die Verbeamtung von Lehrkräften ein probates Mittel, um den LehrerInnenberuf attraktiver zu machen?

Ich halte die Verbeamtung für eine unreflektierte Verschleierung der eigentlichen Probleme. Ja, mehr Geld oder Versorgung im Alter durch die Pension sind wichtige Aspekte, aber es verschiebt sich. Auch die Arbeitsbedingungen (vor allem Arbeitszeit) werden zunehmend ausschlaggebend dafür, ob Interesse an dem Beruf besteht oder nicht. Das trifft ja nicht nur auf LehrerInnen zu. Verbeamtung umgeht diese Probleme evtl. für ein paar weitere Jahre, aber grundsätzliche Fragen werden dadurch nicht gelöst. Um den Beruf attraktiver zu gestalten, braucht es umfassendere Maßnahmen und die Frage: Wie kann guter Unterricht funktionieren? Welche neuen pädagogischen Konzepte braucht es? Wir brauchen ganz dringend ein radikales Umdenken, wenn es um unser Bildungssystem geht, Stichworte sind Inklusion, Chancengerechtigkeit und Teilhabe für alle. Andere Länder wie z. B. Schweden machen es uns bereits vor.

Was reizt dich an deiner Aufgabe, Sprecherin der Jungen GEW zu sein?

Ich bin, wie viele andere vermutlich auch, mehr oder weniger in dieses SprecherInnenteam gekommen, ohne lang darüber nachgedacht zu haben. Am Ende begeistert mich vor allem, dass ich Entwicklungsprozesse anders anstoßen und begleiten und die Anliegen der jungen Aktiven innerhalb der Bundesgremien mit einbringen kann, ohne mich dabei auf ein Thema festlegen zu müssen.



Baden-Württemberg

Der öffentliche Dienst muss attraktiver werden

Der DGB Baden-Württemberg veröffentlichte kürzlich ein Positionspapier zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes. Mit mehr als 550.000 Beschäftigten sei der öffentliche Dienst mit Abstand der größte Arbeitgeber im Bundesland. Neue Aufgaben, eine zunehmende Arbeitsverdichtung und das überdurchschnittlich hohe Alter der Beschäftigten sind die Herausforderungen, die gemeistert werden müssen, damit der öffentliche Dienst auch in Zukunft arbeitsfähig bleibt, so der DGB. Deshalb müsse er attraktiver werden und einiges angehen, um auch in Zukunft Nachwuchskräfte, wie auch gut qualifizierte Quereinsteiger für sich zu gewinnen. Dazu gehören aus Sicht des DGB Baden-Württemberg u. a. moderne und flexible Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen für Vorsorge und Gesundheit, der Abbau von sachgrundlosen Befristungen und die Einrichtung von festen Weiterbildungsbudgets zur Bewältigung der Digitalisierungsfolgen.



Bayern

Gewaltbereitschaft gegen PolizeibeamtInnen

Das Lagebild, das Innenminister Joachim Herrmann (CSU) am 08.06.2019 in München vorgestellt hat, zeigt für das Jahr 2018 im Vergleich zu den Vorjahren einen neuen Höchststand bei den Gewaltdelikten gegen PolizeibeamtInnen. So wurden 2018 insgesamt 7.689 Fälle von physischer und psychischer Gewalt, die sich gegen 17.367 PolizeibeamtInnen richtete, verzeichnet. Im vergangenen Jahr wurden in Bayern insgesamt 2.566 PolizeibeamtInnen verletzt. Es kam zu elf versuchten Tötungsdelikten. In 28 Fällen erfolgte der Angriff mit Schusswaffen, in 116 Fällen mit Hieb- und Stichwaffen. Beleidigungen, tätliche Angriffe und Körperverletzungen sowie Widerstand gegen PolizeivollzugsbeamtInnen machen den größten Teil der Übergriffe aus. „Ein solches Ausmaß an Gewalt ist absolut inakzeptabel“, betonte Herrmann. Der Minister

forderte einen respektvolleren und vor allem gewaltfreien Umgang mit Einsatzkräften sowie harte Strafen. Der Freistaat Bayern hat in den letzten Jahren rund 103 Millionen Euro in die Ausrüstung und den Schutz der PolizeibeamtInnen, unter anderem in neue Uniformen sowie die ballistischen Schutzausrüstungen, investiert, so Herrmann.

Berlin

Neue Ballungsraumzulage geplant

Das Land Berlin plant, allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst ab Herbst 2020 eine Ballungsraumzulage in Höhe von monatlich 150 Euro zu zahlen. Wahlweise soll ein Teil der Zulage auch in Form eines steuerfreien ÖPNV-Tickets gewährt werden. Mit der Ballungsraumzulage sowie dem umweltfreundlichen ÖPNV-Ticket soll den steigenden Lebenshaltungskosten in Berlin Rechnung getragen werden. Der DGB forderte in einem Gespräch mit dem Regierenden Bürgermeister Michael Müller im Mai konkrete Maßnahmen, um die Attraktivität des öffentlichen Landesdienstes zu erhöhen. Vor allem die steigenden Mieten seien ein gravierendes Problem, nicht nur für junge Nachwuchskräfte, betonte Sonja Staack, stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg. Der angespannte Wohnungsmarkt trage auch zu steigenden Mobilitätskosten bei. Eine Ballungsraumzulage, insbesondere in Form eines ÖPNV-Tickets, könne hier wirksam entgegenwirken, so Staack weiter. Nun müsse rasch geprüft werden, ob und wie die inzwischen bereits im Haushaltsplan vorgesehenen Maßnahmen auch rechtlich umgesetzt werden können.

Brandenburg

Stadt – Land – Fair! DGB zur Landtagswahl



Am 1. September wird in Brandenburg ein neuer Landtag gewählt. Dabei geht es auch um Zukunftsthemen für die Menschen in Brandenburg. Was die Landespolitik tun muss, haben DGB und die Mitgliedsgewerkschaften unter dem Motto „Stadt – Land – Fair!“ in folgenden Themen formuliert: Gute Arbeit für Bran-

denburg, gleichwertige Lebensbedingungen in Stadt und Land, Bildung ist das Zukunftsthema Nummer Eins, Gerechter Strukturwandel in der Lausitz: eine zentrale Aufgabe und handlungsfähiger Staat. Zum letzten genannten Punkt gehört aus Sicht des DGB, dass der öffentliche Dienst attraktiver werden muss, um ausreichend Fachkräfte zu gewinnen. Dies kann erreicht werden, wenn jungen Menschen, die in den Behörden und Einrichtungen des Landes einen Beruf erlernen, eine berufliche Perspektive im öffentlichen Dienst garantiert wird. Weiterhin wird ein Verzicht auf sachgrundlose Befristungen im Verantwortungsbe-



Foto: fotolia/aleindukas

reich des Landes erwartet. Der Rückstand bei der Besoldung mit Blick auf andere Bundesländer und dem Bund muss aufgeholt werden, da Brandenburg mit diesen in direkter Konkurrenz um Personal steht. Zusätzlich müssen die Erziehungs-, Gesundheits- und sozialen Berufe eine Aufwertung erfahren und angemessen vergütet werden. Stellschrauben für ein Attraktivitätsplus beim Land Brandenburg als Arbeitgeber!

Bremen

Koalitionsvertrag angenommen

Der Koalitionsvertrag der künftigen Regierung aus SPD, Grünen und Linken findet deutliche Worte zur Attraktivität und Fachkräftegewinnung für den öffentlichen Dienst. Die Verabredung zur zeit- und wirkungsgleichen Übertra-

gung von Tarifiergebnissen auf die Besoldung hat der DGB lange eingefordert und sieht dies als großes Zeichen der Wertschätzung. Ein Selbstläufer sei dennoch nicht zu erwarten. Neu eingeführt und nun umzusetzen, ist das System der pauschalierten Beihilfe. Hier erwartet der DGB eine zügige Umsetzung des Versprechens des Dienstherrn, Beratungen anzubieten. Das Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) soll unangetastet bleiben. Diese explizite Erwähnung wertet der DGB als Signal in Richtung Beschäftigter, die vom guten BremPersVG profitieren würden. Ob finanzielle Anreize die angespannte Personalsituation entschärfen können, bis die schon begonnene Nachwuchsgewinnung für Entlastung sorgt, sei jedoch fragwürdig. Der DGB wird zeitnah nach der Konstituierung des neuen Senats in Gespräche eintreten, um die Umsetzung des Koalitionsvertrages im Sinne des öffentlichen Dienstes konstruktiv-kritisch zu begleiten.

Hamburg

Dienstlicher Rechtsschutz greift nicht

Den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Hamburg wird dienstlicher Rechtsschutz kaum gewährt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Anfrage aus der FDP-Fraktion an den Hamburger Senat zur „Gegenwärtigen Sachlage bei dienstlichem Rechtsschutz in der Freien und Hansestadt Hamburg“ (Drucksache 21/17320). So wurde dienstlicher Rechtsschutz in 2017 und

2018 insgesamt nur in fünf oder weniger Fällen gewährt. In 2017 und 2018 wird im Bereich der Behörde für Inneres und Sport jeweils nur ein einzelner Fall dienstlichen Rechtsschutzes angeführt – trotz des G 20-Gipfels im Jahr 2017 mit mehr als 150 Ermittlungsverfahren. Das Ergebnis der Anfrage bestätigt eine Kritik des DGB Nord und Berichte aus der Praxis. Im Rahmen der Diskussion um die Einführung der Kennzeichnungspflicht wurden seitens des Senates Verbesserungen im Bereich des dienstlichen Rechtsschutzes angekündigt. Ob sich dies auch in erhöhten Fallzahlen niederschlagen wird, wird der DGB Nord beobachten.

Hessen

Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes geplant

In ihrem Koalitionsvertrag kündigten CDU und Bündnis 90/Die Grünen an, das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) fortentwickeln und im Dialog mit DGB Hessen und den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten zu wollen. Die Gewerkschaften werden dazu eigene Forderungen formulieren. Erste Eckpunkte liegen bereits vor. Klar ist: Das HPVG muss mehr Demokratie im öffentlichen Dienst ermöglichen, so die Forderung des DGB Hessen. Das bedeute, die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten soweit wie verfassungsrechtlich

möglich zu stärken, die Besetzung von (stellvertretenden) Schulleitungen in den Mitbestimmungskatalog aufzunehmen und das Einigungsstellenverfahren deutlich wirksamer auszugestalten. Zweiter Forderungsschwerpunkt sei die Verbesserung der Freistellungsstaffeln, wobei auch eine Formel für teilweise Freistellungen entsprechend der Dienststellengröße ins Gesetz aufzunehmen wäre. Im Schulbereich fehlen laut DGB Hessen adäquate Freistellungsregelungen völlig. Es müsse zudem Konsequenzen haben, wenn der Dienstherr die Mitbestimmung aushebelt. Entsprechende Sanktionsregelungen sind in das HPVG aufzunehmen, so der DGB Hessen.

Mecklenburg-Vorpommern

Bessere Bezahlung von Grundschullehrkräften

Wie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Ende Juni verlautbarte, sollen zukünftig Grundschullehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern besser bezahlt werden. Demnach sollen sie beginnend mit dem Schuljahr 2020/2021 mit der Besoldungsstufe A 13 bzw. mit der Entgeltstufe E 13 vergütet werden. „Grundschullehrkräfte haben eine schöne und verantwortungsvolle Tätigkeit. Mit der höheren Bezahlung von Grundschullehrerinnen und -lehrern will die Landesregierung deutlich machen, wie wichtig ihr diese Arbeit ist“, bekräftigte Bildungsministerin Bettina Martin (SPD). Zudem bleibe Mecklenburg-Vorpommern durch die Höhergruppierung in die A 13/E 13 konkurrenzfähig, wenn es darum geht, qualifizierte LehrerInnen im Land zu halten und ins Land zu holen, erläuterte die Bildungsministerin. Die höhere Bezahlung von Grundschullehrkräften ist Teil des 200-Millionen-Euro-Schulpakets. Im vom Kabinett beschlossenen Haushaltsentwurf sind dafür jährlich 18 Millionen Euro eingeplant.

Niedersachsen

Monatliche Stellenzulage ab 2020

Grund-, Haupt- und Realschullehrkräfte in Niedersachsen dürfen sich freuen, denn die Landesregierung hat am 1. Juli bekannt gegeben



ben, dass sie ab 2020 eine monatliche Stel-
 lenzulage von 94,25 Euro erhalten werden.
 Für die GEW-Landesvorsitzende Laura Pooth
 ist dies ein erster richtiger Schritt, denn die
 zwischen den monatlichen Bezügen von
 Grund-, Haupt- sowie Realschullehrkräften
 und anderen Schulformen klaffenden Unter-
 schiede belaufen sich monatlich auf zwischen
 360 und 500 Euro. „Ein verbindlicher Stufen-
 plan muss nun folgen, der die Bezahlung ver-
 beamteter Lehrkräfte auf A 13 und für die tarif-
 beschäftigten auf E 13 anhebt“, betonte Pooth.
 Durchweg positiv wurde in diesem Zusam-
 menhang die Aussage von Ministerpräsident
 Stephan Weil (SPD) aufgenommen, dass nicht
 mehr diskutiert werde, ob die Angleichung
 komme, sondern nur noch wie die Umsetzung
 erfolge. Weiterhin begrüßt die GEW die Regie-
 rungspläne, Lehrkräfte- und Schulsozialpäda-
 gogen-Stellen in Berufsschulen zu entfristen
 sowie zusätzliche Einstellungen an den Gym-
 nasien vorzunehmen.

Nordrhein-Westfalen

Verzicht auf sachgrundlose Befristung

Der DGB NRW begrüßt den Antrag der SPD
 Fraktion „NRW muss Vorreiter werden! – Auf
 sachgrundlose Befristungen im öffentlichen
 Dienst verzichten“ (Drucksache 17/5621), mit
 dem die Landesregierung aufgefordert wird,
 der Initiative der Bundesländer Bremen und
 Berlin zu folgen und grundsätzlich auf sach-
 grundlose Befristung in der Landesverwaltung
 zu verzichten. Da die Länderebene die höch-
 sten Befristungsanteile im öffentlichen Dienst
 aufweist, ist es absolut richtig der Landesre-
 gierung als einen Schritt zur Eindämmung des
 Problems abzuverlangen, als gutes Beispiel
 neben anderen Bundesländern voranzugehen
 und als Arbeitgeber auf sachgrundlose Befris-
 tung künftig ganz zu verzichten, so der DGB
 NRW. Alle Ressorts und Einrichtungen in de-
 ren Geschäftsbereich sollen laut Antrag der
 SPD entsprechend angewiesen werden, so zu

verfahren. Gleiches gilt für die Landesbetriebe
 und Landesbeteiligungen, an denen das Land
 NRW die Mehrheit hält. Der Antrag sieht wei-



Foto: istockphoto.de/AndreyPoc...



Klare Vorteile seit fast 60 Jahren!

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

Nutzen auch Sie die Vorteile einer Mitgliedschaft im Beamtenselbsthilfewerk.

Rufen Sie uns an: **0800 / 444 00 120** (gebührenfrei, Mo-Fr: 08:00-19:00 Uhr)

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

www.bsw.de

ter vor, bis Mitte 2020 alle bestehenden sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse abzubauen. Im Hinblick darauf fordert der DGB NRW in seiner Stellungnahme zum Antrag, dass Befristungen mit Sachgründen auf ein Minimum begrenzt und die unbefristete Beschäftigung wieder zum Regelfall werden soll.

Rheinland-Pfalz

Zu wenig Personal

Der Landesvorstand der Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat zusammen mit VertreterInnen der GdP-Bezirks- und Kreisgruppen in 23 rheinland-pfälzischen Polizeidienststellen Gespräche mit den dortigen PolizeibeamtInnen geführt. Das enge Personalkorsett und die damit einhergehenden Belastungen der Beschäftigten im Tagdienst sowie die Problemstellungen im Wechselschichtdienst waren dabei Schwerpunktthemen. Heinz-Werner Gabler, stellvertretender GdP-Landesvorsitzender zog daraus

die Schlussfolgerung: „Der aus den Mehrein- stellungen der vergangenen Jahre angedachte Personalaufwuchs ist im Wechselschichtdienst noch nicht spürbar. Vielmehr tritt der Personal- mangel durch die geänderten Dienstzeiten augenscheinlicher zu Tage.“ Gerade in klei- neren Dienststellen sei auffällig, dass ständig Dienste durch andere Dienstgruppen oder der Tagesdienst verstärkt werden müssen, um die Mindeststärken zu halten. Das Absenken der Mindeststärke ist aus Sicht der GdP dabei auch keine Lösung. Die GdP fordert nicht zuletzt aus den geführten Gesprächen resultierend: Mehr Personal in den Wechselschichtdienst!

Saarland

Ende der Absenkung

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Anpas- sung von Besoldungs- und Versorgungsbezü- gen in den Jahren 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen

hat die Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und höheren Dienst ein Ende. So wurde § 3b des Saarländischen Besoldungs- gesetzes rückwirkend zum 01.04.2019 gestri- chen. Die Regelung sah vor, dass sich für be- sagte BeamtInnen und RichterInnen in den ersten zwei Jahren ihrer Dienstzeit beim Dienstherrn Saarland das ihnen zustehende Grundgehalt um einen bestimmten Betrag vermindert. Die Höhe des Abzugs variierte zwischen 110 Euro (A 9) und 370 Euro (W 1). Betroffen waren alle im Saarland Neuverbe- amteteten ab 01.01.2011. Damit kommt das Land einer langjährigen Forderung des DGB nach, der sich durch das Urteil des Bundesver- fassungsgerichts zu einer ähnlichen Regelung in Baden-Württemberg in seiner Auffassung bestätigt sah. Die obersten Verfassungsschüt- zerInnen hatten im November 2018 entschie- den, dass die zeitlich befristete Absenkung unter anderem gegen das Gebot der Besol- dungsgleichheit verstößt.

Profitieren Sie von unserer Leistungsstärke

Debeka – Der Versicherer für Beamte und Angestellte im Öffentlichen Dienst

Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

Information unter:

(0800) 8 88 00 82 00



www.debeka.de/socialmedia

Sachsen

Erhöhung der Feuerwehrzulage

Eine positive Nachricht, die der DGB Sachsen ausdrücklich begrüßt: Der sächsische Landtag hat am 3. Juli in seiner letzten Sitzung in dieser Legislaturperiode die Anhebung der Feuerwehrzulage auf das Niveau der Polizeizulage beschlossen. Rückwirkend zum 01.01.2019 wird die Zulage nach § 50 des Sächsischen Besoldungsgesetzes auf 75 bzw. 150 Euro erhöht. „Eine gute Entscheidung und eine gute Nachricht für alle Feuerwehrleute, mit der ein schwelender Konflikt gelöst werden konnte“, kommentierte Sachsens DGB-Chef Markus Schlimbach. Mit der Erhöhung der Feuerwehrzulage und deren Ruhegehaltsfähigkeit ist es Sachsen gelungen, in den vorderen Bereich der Bundesländer aufzuschließen. Der Erhöhung der Feuerwehrzulage waren intensive Gespräche der ver.di-Fachgruppe Feuerwehr und des DGB Sachsen mit VertreterInnen des Sächsischen Landtags und der Staatsregierung vorausgegangen. Und es gibt einen weiteren Erfolg zu melden: In Sachsen wird es die Notfallsanitäterzulage für die BeamtInnen im feuerwehrtechnischen Dienst geben. Eine Erschwerniszulage von 3 Euro je Stunde des dienstplanmäßigen Einsatzes erhalten demnach zukünftig alle KollegInnen, die diese verantwortungsvolle Tätigkeit ausführen.

Sachsen-Anhalt

Lehrkräftenachwuchs gesucht

Das Land Sachsen-Anhalt hat für das nächste Schuljahr insgesamt 550 Stellen für Lehrkräfte ausgeschrieben. 500 davon sind an allgemeinbildenden Schulen und weitere 50 an berufsbildenden Schulen zu besetzen. Die GEW prognostiziert, dass kaum mehr als die Hälfte der ausgeschrieben Stellen besetzt werden können und befürchtet, dass die Unterrichtsversorgung dadurch schlecht aufgestellt wäre. Zudem kritisiert die GEW fehlende Qualifizierungskonzepte, oft schwierige Einsatz- und Arbeitsbedingungen und zu wenig Unterstützung für die sogenannten SeiteneinsteigerInnen, die die Hälfte der Neueinstellungen ausmachen. Dies führe häufig zum Verlassen des Schul-



dienstes, weil sie den Anforderungen nicht gewachsen sind. Die GEW Sachsen-Anhalt hat Forderungen zu Rahmenbedingungen und Qualifizierungsmaßnahmen zum Seiteneinstieg erarbeitet und dem Bildungsministerium übergeben. Sie fordert, mehr Zeit für notwendige Qualifizierungen einzuräumen und den Einstieg in den Unterricht schrittweise zu gestalten.

Schleswig-Holstein

Haushaltswurf 2020 beschlossen

Der kürzlich beschlossene Haushaltsentwurf für Schleswig-Holstein sieht umfassende Investitionen in Bildung, Infrastruktur und Digitalisierung vor. Die 2020 in Kraft tretende Kita-Reform zählt dabei zu einem der zentralen Projekte der Landesregierung. Das Land wird sich erstmals im kommenden Jahr mit einem verlässlichen Finanzierungsanteil an den Kosten für jedes betreute Kind beteiligen und schafft dadurch Entlastung bei Eltern und Kommunen. Auch mit Blick auf die Schulen wird die Bildungsoffensive fortgesetzt. Mit den zusätzlichen Mitteln – 8 Millionen Euro für Perspektivschulen – können u. a. 79 Stellen für verschiedene pädagogische Fachrichtungen finanziert werden. 1,3 Milliarden Euro werden für die Sanierung der Infrastruktur des Landes zur Verfügung stehen. Investiert werden wird in Straßen, Radwege, Schiene und Häfen, aber auch in Krankenhäuser, Hochschulen und die medizinische Forschung im Universitätsklinikum des Landes. Weitere 233 Millionen Euro werden für den Digitalisierungsprozess in Schleswig-Holstein im kommenden Jahr bereitgestellt. Im Vergleich zu 2019 sieht der

beschlossene Haushaltsentwurf mehr als 300 zusätzliche Stellen vor – 200 davon entfallen auf die Polizei, 60 auf die Justiz.

Thüringen

Dienstrechtsanpassungsgesetz verabschiedet

Der DGB Hessen-Thüringen begrüßt das kürzlich verabschiedete Thüringer Dienstrechtsanpassungsgesetz. Dieses enthält zwei gewerkschaftliche Anliegen – die Einführung der pauschalen Beihilfe und die Erfüllungsübernahme im Schadensfall. „Gewerkschaft wirkt. Das Gesetz bringt echte Verbesserungen für die 30.000 BeamtInnen. Endlich können sie sich ohne Nachteile für die gesetzliche Krankversicherung entscheiden. Mit der Erfüllungsübernahme, unabhängig von der Höhe des Schmerzensgeldanspruches und nach einem erfolglosen Vollstreckungsversuch, zeigt der Thüringer Landtag, dass er hinter ihnen steht.“ kommentiert der Bezirksvorsitzende Michael Rudolph die Neuerungen. Etwas Wasser hat der DGB in seiner Stellungnahme aber in den Wein gegossen. So solle die Erfüllungsübernahme nicht nur bei Schmerzensgeldansprüchen in Folge rechtswidriger tätlicher Angriffe greifen, sondern auch bei Schadensersatzansprüchen und nach Bedrohungen oder Beleidigungen. Schließlich führe auch verbale Gewalt zu einer massiven Belastung und negativen gesundheitlichen Folgen. In dem Zuge stellte der DGB zudem klar, dass der Dienstherr alle Möglichkeiten nutzen muss, Respektlosigkeit und gesellschaftlicher Verrohung wirksam zu begegnen.



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

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

Mehr Informationen im Internet unter www.doppelvorteil.de.

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

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

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



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.

Digitalisierung

Mehr Mensch im Mittelpunkt

Das Thema Digitalisierung ist in aller Munde. Nicht nur weil sie unser tägliches Miteinander, sondern auch zunehmend unsere Art und Weise zu arbeiten beeinflusst, wenn nicht gar revolutioniert. Wie die Digitalisierung in Deutschland im Status quo wahrgenommen wird, hat nun das Projekt „Für ein besseres Morgen“ der Friedrich-Ebert-Stiftung mit einer Online-Umfrage herausgefunden. Die Fragen an die Interviewten gliederten sich dabei in drei Themenbereiche: erstens die allgemeine Wahrnehmung der Deutschen zum Thema Digitalisierung, zweitens die Wahrnehmung in Bezug auf Digitalkonzerne und Datenschutz und drittens die Wahrnehmung in Bezug auf Arbeitswelt und Qualifikation. Im Ergebnis zeichnet sich ein Stimmungsbild ab, das zwischen Zuversicht und Skepsis liegt.

Die Mehrheit – etwa zwei Drittel – steht dem digitalen Wandel aufgeschlossen gegenüber. Sie schätzt den Nutzen der technologischen Entwicklungen der letzten Dekade demnach als hoch bzw. eher hoch ein. Ein nahezu gleich hoher Anteil der Befragten ist allerdings der Auffassung, dass bei der Entwicklung neuer Technologien der Fokus nicht auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten sei. Global Player wie Google dominieren der überwiegenden Mehrheit der Befragten nach den Digitalisierungsprozess – politische und gesellschaftliche Akteure spielen in ihrer Wahrnehmung nur eine Nebenrolle.

Kein Wunder also, dass sich viele von der Digitalisierung auch abgehängt fühlen. Und umso wichtiger, das über zwei Drittel grundsätzlich mehr mitbestimmen wollen, wie ihr Arbeitsplatz im Hinblick auf den Einsatz von digitaler Technik gestaltet wird. In diesem Zusammenhang finden 60 Prozent laut Umfrage, dass die Rechte von Betriebs- bzw. Personalräten und Beschäftigten mit Blick auf die Digitalisierung ge-

stärkt werden sollen. „Es geht den Menschen beim digitalen Wandel der Arbeitswelt also nicht nur darum, mithalten, sondern auch mitgestalten zu können.“, so der Autor der Studie Stefan Kirchner.

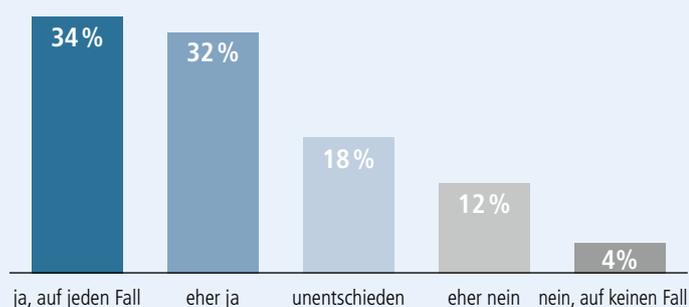
Auch der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann sieht klare Handlungsaufträge: „Die aktuelle Umfrage der Friedrich-Ebert-Stiftung ist eine deutliche Mahnung an die Politik, die Gestaltung der Digitalisierung viel stärker an den Interessen der Beschäftigten auszurichten. Die Tatsache, dass ein Fünftel der Menschen bislang überhaupt keine Vorteile durch die Digitalisierung sieht und gleichzeitig 50 Prozent mehr Ungleichheit befürchten, sollte die Politik als gelbe Karte begreifen. Es ist also höchste Zeit, das politische Silo-Denken zu überwinden und eine Politik der Ermöglichung umzusetzen, die für mehr Zuversicht sorgt.

Dazu gehört zum einen, die Mitbestimmung des digitalen Wandels am Arbeitsplatz zu stärken sowie ein Recht auf Weiterbildung und Home Office zu schaffen.“

Alle Ergebnisse
der Umfrage
fes.de
► Umfrage

Wunsch nach Mitbestimmung über digitale Technik

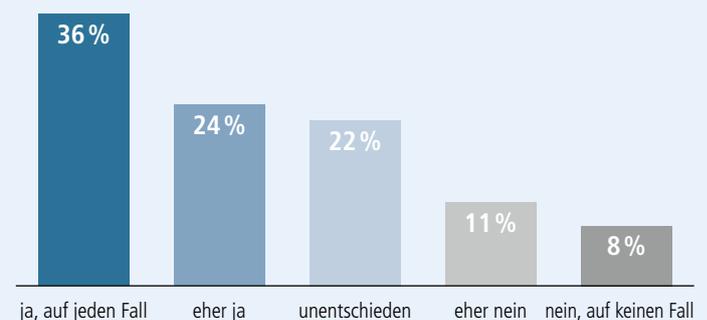
Würden Sie gern selbst mehr mitbestimmen, wie digitale Technik an Ihrem Arbeitsplatz verwendet wird?



Quelle: Berechnungen der Friedrich-Ebert-Stiftung auf Grundlage der Civey-FES-Umfrage 2019, hochgerechnet, N: 4010, ohne Arbeitslose und Rentner.

Gestärkte Rechte für Betriebsräte und Beschäftigte

Sollten die Rechte der Betriebsräte und Beschäftigten im Kontext der Digitalisierung Ihrer Meinung nach gestärkt werden?



Quelle: Berechnungen der Friedrich-Ebert-Stiftung auf Grundlage der Civey-FES-Umfrage 2019, hochgerechnet, N: 5007.

EVG-Sommertour 2019

Weichenstellung 2030 / Mehr Bahn für die Menschen

Am 1. Juli startete die Sommertour des geschäftsführenden EVG-Vorstandes mit einer Veranstaltung in Berlin. Die Mitglieder der Gewerkschaft sind im Rahmen der Tour in verschiedenen Städten dazu eingeladen, politische Themen und die Zukunft der Gewerkschaft zu diskutieren. Dazu gehört innerhalb der EVG der Prozess Weichenstellung 2030 und die Kampagne Mehr Bahn für die Menschen. Mitgliedern, Funktionären und Vorstandsmitgliedern bietet die Sommertour Raum zum Austausch – auch darüber, wie die Organisation sich verändern müsse, um auch 2030 eine starke und erfolgreiche Interessenvertretung zu sein. „Die Sommertour ist immer eine tolle Chance, den Puls der Kolleginnen und Kollegen auf anderer Ebene als der dienstlichen zu spüren“, so der Bundesgeschäftsführer Torsten Westphal.

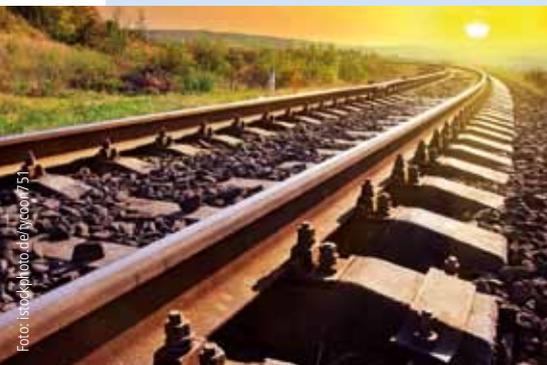


Foto: verdi

Veranstaltung

Zeit, dass sich was dreht... – mitbestimmt Arbeit gestalten!

Zukunftsfähig, bürgernah und attraktiv – Forderungen, die an die Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst von verschiedenen Absendern formuliert werden. Das JAV- und PersonalräteFORUM 2019 (Jugend- und Auszubildendenvertretung- / Personalräteforum) im Fachbereich Gemeinden der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) wird hierzu den Fragen nach konkreten Gestaltungsspielräumen, gestellten Anforderungen an Dienststellen, Führungskräften und Personalvertretungen nachgehen. Neben Referaten zu einzelnen Aspekten, wird das Forum die bewährte Mischung aus konkreten Handlungsansätzen und Best-Practise-Beispielen bieten. Die Veranstaltung wird am 8./9. Oktober in Magdeburg stattfinden.

Online-Anmeldung und Ausschreibung **gemeinden.verdi.de**

Versorgungsfonds

Nachhaltige Anlage

Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen planen, die Mittel ihrer Versorgungsfonds nach miteinander abgestimmten nachhaltigen Kriterien anzulegen. Die vier Bundesländer werden damit künftig ihr Aktienvermögen nur noch in Unternehmen investieren, die in den Bereichen Ökologie, Soziales und Unternehmensführung zu den am besten bewerteten zählen. Die Aktienportfolios haben derzeit ein Gesamtvolumen von rund 3,6 Milliarden Euro.

GEW Initiative

Bildung. Weiter denken!

Mit der Initiative setzt sich die GEW für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen sowie mehr Geld für Bildung ein und zeigt nicht nur, was sie unter guter Bildung versteht, sondern auch wie sich zusätzliche Investitionen in Bildung finanzieren lassen und somit bessere Lern- und Arbeitsbedingungen geschaffen werden können. Und nun Du: Zeig uns, was gute Bildung für Dich bedeutet!

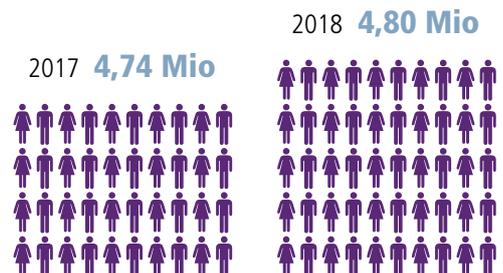
Infos, Material und Beteiligung **gew.de/weiterdenken**

Zahlen, Daten, Fakten

Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Wie das Statistische Bundesamt nach vorläufigen Ergebnissen mitteilt, waren in Deutschland zum Stichtag 30.06.2018 rund 4,8 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst – Bund, Länder, Kommunen sowie Sozialversicherungen einschließlich der Bundesagentur für Arbeit – tätig. Das waren 60.500 Personen oder 1,3 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Am 30.06.2017 waren rund 4,74 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst tätig. Der geringfügige Beschäftigtenzuwachs erklärt sich vor allem mit mehr Personal bei der Polizei und in Kitas. Mitte 2017 bis Mitte 2018 kamen bei der Polizei 7.000 Beschäftigte hinzu, Kitas stellten 9.200 neue ErzieherInnen ein.

So viele Beschäftigte zählt der öffentliche Dienst



Quelle: Statistisches Bundesamt – Stichtag: 30.06.2017/2018

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie leisten täglich viel im stressigen Arbeitsalltag. Die **DBV Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung** speziell für **Beamte** bietet Ihnen Schutz von Anfang an – egal, was kommen mag.

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



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