

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

WAHLPRÜFSTEINE

Quo vadis öffentlicher Dienst?



Ausgabe 05 26.05.2017
www.dgb.de/beamtenmagazin



Jetzt wechseln und mitfeiern!

**Gewinnen Sie
Event-Gutscheine im
Wert von je 500 Euro!**



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

Unglaublich: Das kostenlose Bezügekonto¹ der BBBank feiert seinen 10. Geburtstag!

Während andere Banken ihre Gebühren erhöhen, bieten wir unseren Kunden Kontoführung zum Nulltarif² inkl. BankCard und Depot! Wenn Sie jetzt zum Bezügekonto der BBBank wechseln, können Sie an über 3.000 Geldautomaten kostenlos Geld abheben. Hätten Sie es gedacht? Der Online-Kontowechsel dauert für Sie nicht länger als 8 Minuten.

Gewinnen Sie einen von 10 Event-Gutscheinen im Wert von je 500,- Euro und feiern Sie mit!

Mehr dazu unter
www.bezuegekonto.de

Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 0 800/40 60 40 190 (kostenfrei)
oder www.bezuegekonto.de 

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

Wahlprüfsteine
Quo vadis öffentlicher Dienst? 4

Aus dem Bund 9

Aus den Ländern 11

Aus den Gewerkschaften

„Bildung. Weiter denken!“
28. Gewerkschaftstag der GEW 17

Zahlen, Daten, Fakten

Digitalisierung und Arbeitshetze
Sonderauswertung des
DGB-Index Gute Arbeit 18

Foto: Simone M. Neumann



Reiner Hoffmann
Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn die Bürgerinnen und Bürger am 24. September einen neuen Bundestag wählen, geht es nicht nur einfach um ein neues Parlament, es geht auch um die Zukunft des öffentlichen Dienstes in Deutschland. Seine Funktionsfähigkeit, seine Leistungen, seine Bürgernähe bestimmen zentral den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land. Der handlungsfähige Staat, mit seinem öffentlichen Dienst, vermittelt den Bürgerinnen und Bürgern eine wichtige Botschaft – dass innere und soziale Sicherheit gewährleistet sind.

Doch dieser handlungsfähige Staat leidet derzeit unter gravierenden Defiziten. Durch den massiven Stellenabbau werden zahlreiche Dienstleistungen nicht mehr ausreichend, und schon gar nicht in angemessener Qualität, angeboten. Dieser Stellenabbau, ob bei den Bürgerämtern, der Polizei oder in Schulen, muss gestoppt werden. Wir brauchen Investitionen, in mehr Personal, in Weiterbildung, Ausstattung und Qualitätssicherung, aber auch in die Infrastruktur. Marode Straßen, bröckelnde Brücken, sanierungsbedürftige Schulen oder Kindergärten sind ein Armutszeugnis für dieses reiche Land.

Das zukünftige Parlament wird nicht nur jetzt schon absehbare Entscheidungen treffen: Wird das Fahren auf der Autobahn mautpflichtig? Wird ein Kita-Qualitätsgesetz bundeseinheitliche Qualitätsstandards für Kindertagesstätten festlegen? Es geht um mehr – und diese Ziele werden in den kommenden Monaten in den Wahlprogrammen festgelegt werden. Wir werden sie uns genau anschauen, und Sie sollten sie sich genau anschauen. Wir erwarten, dass der Bund mit seiner Finanz- und Steuerpolitik Länder und Kommunen bei den Investitionen in Personal und Infrastruktur unterstützt – zügig und angemessen.

Jetzt muss umgesteuert werden! Wir wollen den gesellschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, wir wollen Fortschritt. Dafür brauchen wir eine funktionierende öffentliche Daseinsvorsorge, eine leistungsfähige Infrastruktur und einen zuverlässigen, bürgernahen öffentlichen Dienst.

Viele Grüße
Reiner Hoffmann

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Lisa Kranz, Henriette Schwarz, Achim Fehrenbach
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573
infoservice@beamten-informationen.de
www.dgb.de/beamtenmagazin
www.dgb.de/beamtenmagazinabo
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelfoto: istockphoto.de/francescoch
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 24. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

WAHL PRÜFSTEINE

Quo vadis öffentlicher Dienst?

Wir wollen einen zuverlässigen, bürgernahen öffentlichen Dienst. Gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und ausreichend Personal sind dafür Grundvoraussetzung. Überstundenberge, Stress und Frust darüber, den Ansprüchen an die eigene Arbeit nicht gerecht werden zu können, sind dagegen schädlich. Wie sieht die Zukunft des öffentlichen Dienstes in Deutschland aus und wie kann diese durch politische Entscheidungen beeinflusst werden?

Anlässlich der Bundestagswahl 2017 haben wir die innenpolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Fraktionen im Deutschen Bundestag zu den Konzepten ihrer Parteien für die Zukunft des öffentlichen Dienstes befragt. Ihre Antworten zu den Themengebieten „Personal“, „Arbeitszeit“, „Mitbestimmung“ und „Qualifizierung“ sowie die Positionen des DGB präsentieren wir Ihnen in dieser Ausgabe.

THEMENSCHWERPUNKT PERSONAL

? Die Einstellungspolitik im öffentlichen Dienst steht vor enormen Herausforderungen: Durch Pensionierungen entstehen große Personal- und Wissenslücken, es mangelt an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die Nachbesetzungen et cetera. Wie kann nach Ihrer Auffassung dennoch eine nachhaltige und bedarfsgerechte Einstellungspolitik gelingen?



Stephan Mayer



Um Stellen auch künftig mit qualifizierten Nachwuchskräften und Quereinsteigern auf einem enger werdenden Fachkräftemarkt zu besetzen, hat der Bund gemeinsam mit Ländern, Kommunen und Gewerkschaften wie dem DGB Maßnahmen ergriffen: So wurde eine Methodik für altersstrukturbasierte Personalbedarfsanalysen entwickelt, um demografievorsorgende und passgenaue Nachbesetzungen zu gewährleisten. Ein Stellenpool wurde geschaffen, um frei werdende Stellen zügig nach zu besetzen, bevor das Angebot am Arbeitsmarkt weiter absinkt. Und auch die Ausbildungsangebote der Hochschule des Bundes wurden erweitert. Wir sollten darüber hinaus künftig noch stärker die Vorzüge des öffentlichen Dienstes als attraktiver und moderner Arbeitgeber herausstellen. Nur so können wir im Wettbewerb um kluge Köpfe mit der Privatwirtschaft bestehen. Zum Beispiel sollte das Internetportal www.durchstaaten.de als zentrale Infobörse noch weiter ausgebaut werden.



Burkhard Lischka



Die Arbeit der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes verdient Anerkennung. Die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen ist für die SPD daher eine wichtige Aufgabe. Attraktiv ist der öffentliche Dienst, wenn die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben erhalten und sogar verbessert werden kann. Erfreulicherweise scheiden weniger Menschen vorzeitig aus. Schon mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz hatten wir den Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ gestärkt, auch durch einen eigenständigen Anspruch neben dem Beihilferecht. Wer gesund ist, muss vor Dienstunfähigkeit bewahrt werden. Wer teildienstfähig ist, erhält einen Gehaltszuschlag. Wer dienstunfähig ist, soll es nicht bleiben und gegebenenfalls wieder aktiviert werden, was leider in der Praxis noch unzureichend umgesetzt wird. Die Entscheidung für die Beamtenlaufbahn wird erleichtert, wenn sie nicht mehr zwangsläufig für das ganze Leben getroffen werden muss. Richtig ist deshalb die Mitnahmefähigkeit der Versorgung; auf die wir schon 2009 gedrungen hatten. Sie entspricht der Unverfallbarkeit der Betriebs-

renten, die unter SPD-Arbeitsministern eingeführt und verbessert wurde. Das Altersgeld des Bundes bewirkt leider immer noch eine teilweise „Enteignung“ von Versorgungsansprüchen.



Ulla Jelpke

DIE LINKE. Wir fordern schon länger, im öffentlichen Dienst endlich auch über aktuellen Bedarf auszubilden. Es muss die Möglichkeit zu gleitenden Übergängen gerade in Leitungspositionen geben, in denen Nachfolgerinnen und Nachfolger eingearbeitet werden müssen. Die Möglichkeiten der Digitalisierung von Wissen reichen allein nicht aus, Wissenstransfer sicherzustellen. Denn es gibt einen Anteil nicht operationalisierbaren Wissens, der nur im Arbeitsalltag weitergegeben werden kann. Was geeignete Bewerber angeht, steht der öffentliche Dienst wie die Wirtschaft vor den Trümmern der neoliberalen Bildungspolitik. Daran wird sich die Ausbildung von ihren Inhalten her und bezüglich der Zugangsvoraussetzungen anpassen müssen.



Irene Mihalic



Entscheidend sind neben vielseitigen, spannenden und gesamtgesellschaftlich wertvollen Aufgaben die Arbeitsbedingungen. Jüngere Bedienstete, die sich in der Existenzgründungsphase befinden, wollen wir finanziell stärken und die Anfangsgrundgehälter deutlich anheben. Auch eine sichere Beschäftigungsperspektive ist vielen jungen Menschen wichtig. Häufig werden diese aber nach ihrem Ausbildungsabschluss befristet eingestellt – über ein Drittel der Befristungen sind sachgrundlos. Darauf hat die Grüne Bundestagsfraktion immer wieder hingewiesen und in einem Antrag vom März 2017 gefordert, die sachgrundlose Befristung endlich zu streichen. Wir wollen das „Betriebsklima“ im öffentlichen Dienst zudem insgesamt verbessern und fordern ein modernes, flexibles, familienförderndes Dienstrecht. Flache Hierarchien und breitere Entscheidungskompetenzen durch Verstärkung von teamorientierten Ansätzen und Mitspracherechten sind ebenso erstrebenswert. Eine gezielte Frauenförderung, im Bereich der Führungspositionen zum Beispiel durch flexiblere Arbeitszeitgestaltung bei einer grundsätzlichen Teilbarkeit von Führungspositionen, liegt uns ebenso wie Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität am Herzen. Ausreichend Personal- und Sachmittel müssen gerade im Bereich der Sicherheitspolitik zur Verfügung gestellt werden. Es wird Jahre brauchen, die Auswirkungen des früheren Personalabbaus bei Bundespolizei und Bundeskriminalamt zu kompensieren – verursacht von der Union, die seit zwölf Jahren den Bundesinnenminister stellt. Im Zusammenhang mit einer nachhaltigen Personalpolitik setzen wir uns für eine Anlagestrategie im Rahmen der Versorgungsrücklage ein, die zukunftssicher, nachhaltig und sozial verträglich ist.



Elke Hannack

DGB Nach zwei Jahrzehnten des Stellenabbaus und der Privatisierung muss der Personalbedarf im öffentlichen Dienst endlich anhand der tatsächlich zu erledigenden Aufgaben analysiert werden. Aktuell wird geschätzt, dass dem Staat 110.000 Bedienstete fehlen – vor allem in den Bereichen Kinderbetreuung, Finanzverwaltung, Polizei und Bildung. Daneben kann der öffentliche Dienst als Arbeitgeber noch an seiner Attraktivität arbeiten. Ein Beispiel sind die häufigen Befristungen. 2015 lag die Quote hier bei 15 Prozent. Das nötige Fachpersonal gewinnt man nicht mit Arbeit auf Zeit. Deshalb fordert der DGB eine nachhaltige Einstellungs- und Personalpolitik. Das heißt, ein Ende der sachgrundlosen Befristungen, regelmäßige Personalstrukturanalysen und bindende Personalbedarfsplanungen. Zugleich brauchen wir eine Finanz- und Steuerpolitik, die Ländern und Kommunen Spielraum gibt, um in Personal investieren zu können.

THEMENSCHWERPUNKT ARBEITSZEIT

? Die Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und -beamten ist mit 41 Stunden in der Woche eine der höchsten im öffentlichen Dienst. Gleichzeitig führte die Anhebung der Arbeitszeit zu Personaleinsparungen, die im Ergebnis mitursächlich für eine enorme Arbeitsverdichtung sind. Hinzu kommen Berge von Überstunden und Mehrarbeit. An welchen Stellschrauben muss gedreht werden, um die Beschäftigten zu entlasten?

CDU CSU Die Verlängerung der Arbeitszeit im Bund war seinerzeit notwendig für die Konsolidierung des Bundeshaushalts. Nachdem dieses Ziel erreicht ist, folgt nun die Zeit des Stellenaufbaus – auch, um die Beschäftigten zu entlasten. Allein der Einzelplan des Bundesinnenministeriums wächst von 2016 bis 2020 um insgesamt 13.000 Stellen und Planstellen. Der Stellenaufwuchs wird jedoch nur zu einer Entlastung beitragen, wenn immer wieder Aufgaben, Strukturen und Abläufe auf Erforderlichkeit und Effizienz hin kritisch überprüft werden. Hier sind vor allem die Vorgesetzten gefragt! Von einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit halte ich zum jetzigen Zeitpunkt dagegen nichts. Das würde nur die Stellenmehrunger neutralisieren und somit nichts an der Arbeitsverdichtung ändern.

SPD Mit dem Beamtenstatus sind strukturell sowohl Vor- als auch Nachteile gegenüber dem Tarifbereich verbunden. Soweit Personaleinsparungen nur aus der Arbeitszeiterhöhung abgeleitet wurden, konnte dadurch – für sich genommen – keine Arbeitsverdichtung eintreten. Zudem waren besonders belastete Bereiche trotz Arbeitszeiterhöhung von der Personaleinsparung ausgenommen, zum Beispiel die Polizeivollzugsbeamten des Bundes. Zusätzlich haben wir gerade hier schon einen massiven Stellenaufwuchs durchgesetzt. Eine gleichzeitige Absenkung der Arbeitszeit würde dieses Plus an neuen Stellen jedoch wieder infrage stellen, wenn nicht ein noch höherer Stellenaufwuchs erfolgte. Dies trübe aber auf Grenzen der Ausbildungskapazitäten und einen angespannten Arbeitsmarkt bei der Gewinnung von Fachkräften. Arbeitsverdichtung durch zusätzliche Aufgaben ist zu begegnen, indem die Chancen der Digitalisierung und des Homeoffice genutzt und auf Aufgabenkritik nicht verzichtet wird. Vorübergehende Mehrbelastungen sollten auch durch Langzeitkonten ausgeglichen werden.

DIE LINKE. Eine wichtige Stellschraube wäre aus unserer Sicht eine klare Verabredung, dass die „digitale Dividende“ in der öffentlichen Verwaltung nicht zulasten der Beschäftigten gehen darf. Die Arbeitszeit zu senken, muss dabei das erste Ziel sein. Weiter darf es keine Personaleinsparungen geben. Digitalisierung von Arbeits- und Fachprozessen darf nicht bedeuten, die Beschäftigten in ein noch strengeres Arbeitsregime einzuspannen, sondern im Gegenteil, ihnen wieder zu erlauben, sich mit den etwas komplizierteren Fällen auch angemessen zu beschäftigen und den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zu suchen.

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN Die Grüne Bundestagsfraktion fordert schon lange die Einführung eines modernen Gesundheitsmanagements, das übermäßige Arbeitsbelastung und Überstunden vermeidet bzw. ausgleicht. Angesichts der zunehmenden gesundheitlichen Überlastung vieler Beschäftigter gehört auch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten, wie sie derzeit in der Arbeitszeitverordnung geregelt ist, auf den Prüfstand.

DGB In erster Linie gilt: Je besser die Personalausstattung, desto weniger sind Beschäftigte durch Überstunden und Mehrarbeit belastet. Die Beschäftigten leiden darunter, dass ihnen Zeit fehlt, die Dienstleistungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern in der Qualität zu erbringen, die diese erwarten dürfen, aber auch die Zeit für die eigene Regeneration und das Privatleben. Neben den erforderlichen Neueinstellungen wäre es also der richtige Schritt, die Arbeitszeit der

Beamtinnen und Beamten wieder auf 39 Stunden in der Woche zu senken. Permanenter Stress macht letztlich krank. Die Ursachen krankmachender Arbeit aufzudecken und abzustellen, ist Zweck der gesetzlich verpflichtenden psychischen und physischen Gefährdungsbeurteilung. 26 Prozent der Arbeitgeber im öffentlichen Sektor machen diese Beurteilung aber gar nicht. Das muss sich ändern. Auch ein behördliches Gesundheitsmanagement kann helfen, die arbeitsbedingten Belastungen zu reduzieren. Hierfür brauchen wir die finanziellen Mittel.

„Allzuständigkeit“ der Personalräte (also ohne Beteiligungskataloge); allerdings steht das Land Schleswig-Holstein damit immer noch allein.

DIE LINKE. Gerade die Digitalisierung zeigt die Begrenzung der bisherigen Mitbestimmung. Beamtinnen und Beamte als Expertinnen und Experten ihrer Tätigkeit werden nicht zurate gezogen. Dabei ist auf Führungsebene aus ganz nachvollziehbaren Gründen das Wissen um die Fachprozesse und ihre Details häufig nicht so vorhanden, wie es notwendig wäre. Das nutzt vor allem den externen IT-Dienstleistern, gerade im Bereich Beratung und Projektmanagement. Die Schwierigkeiten rund um die Einführung neuer IT-Prozesse oder der Umstellung auf vollständig digitalisierte Fachprozesse sind aber nur ein wichtiger und drängender Aspekt. Auch bei anderen Maßnahmen zur Umorganisation von Verwaltungen werden Personalvertretungen häufig erst beteiligt, wenn die zentralen Entscheidungen nicht mehr revidierbar sind. In einer Anpassung des Bundespersonalvertretungsgesetzes müsste also eine Verpflichtung zur Information und auch ein verbindliches Verfahren zur Konsultation schon im Planungsstadium von zentralen Organisationsentscheidungen festgeschrieben werden. Die Zusammenarbeit unterschiedlicher Ebenen von Staat und Verwaltung in der Digitalisierung macht auch eine Öffnung für eine entsprechende Zusammenarbeit von Personalräten notwendig. Auch das müsste in eine Reform des Personalvertretungsrechts einbezogen werden.

THEMENSCHWERPUNKT MITBESTIMMUNG

? Nicht selten werden Personalräte erst dann beteiligt, wenn wesentliche Entscheidungen bereits getroffen wurden. Dabei hängt eine wirkungsvolle Mitbestimmung nicht zuletzt von der frühzeitigen Einbeziehung der Beschäftigtenvertretung ab. Stellt das Bundespersonalvertretungsgesetz die Mitbestimmung hinreichend sicher oder sehen Sie hier Novellierungsbedarf?



Ich halte das Gesetz für gut so wie es ist: Es regelt unmissverständlich, dass eine Maßnahme, die der Zustimmung des Personalrats unterliegt, „nur mit seiner Zustimmung getroffen werden“ kann. Die Beteiligung des Personalrats muss also vor der Maßnahme erfolgen, nicht erst danach.

Die Regelung ist von Wortlaut und Sinn her auch so eindeutig, dass es keiner Ergänzung in Bezug auf Handlungen zur Vorbereitung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme bedarf: Wo solche Vorbereitungshandlungen die beabsichtigte Maßnahme bereits vorwegnehmen oder unmittelbar festlegen, ist selbstverständlich die Zustimmung des Personalrats einzuholen.

Werden also Personalräte erst dann beteiligt, wenn die wesentlichen Entscheidungen bereits getroffen wurden, ist das nicht ein Fehler der rechtlichen Regelung, sondern ein Anwendungsfehler im konkreten Fall.

SPD Der Mitbestimmung der Personalräte hat das Bundesverfassungsgericht mit seinem, von der CDU/CSU-Bundestagsfraktion erstrittenen Beschluss vom 24. Mai 1995 Grenzen gesetzt, die bei einer Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu beachten sind. Gleichwohl ist eine Novellierung möglich und erforderlich, zum Beispiel für Tatbestände, die ressortübergreifend wirken. Die SPD-geführten Länder Niedersachsen, Hamburg und Schleswig-Holstein sind hier Vorreiter. Prüfen kann man auch eine



Das Bundespersonalvertretungsgesetz sieht grundsätzlich weitreichende Mitbestimmungsrechte vor. Diese müssen allerdings auch umgesetzt werden. Es ist ein Skandal, wie im Zuge der Neueinstellungen im BAMF die Rechte der Personalvertretungen mit Füßen getreten wurden. Hiergegen hat die Grüne Bundestagsfraktion gegenüber der Bundesregierung mehrfach protestiert. Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte wollen wir im Hinblick auf die frühzeitige Einbeziehung, die veränderten Arbeitsbedingungen und neuen Herausforderungen der Digitalisierung stärken. So sollen Personalräte bei der Entwicklung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz und beim betrieblichen Gesundheitsmanagement verstärkt einbezogen werden.



Das Bundespersonalvertretungsrecht muss endlich novelliert werden. Es steckt in den 70er Jahren fest, während im öffentlichen Dienst längst ein Kulturwandel von statten geht und nicht zuletzt durch die Digitalisierung zügig voranschreitet. Für den DGB steht fest, dass ein Update des Bun-

despersonalvertretungsrechts längst überfällig ist. Personalräte müssen stets mitbestimmen können. Denn die Praxis zeigt: Kann das Personal seine Erfahrung vor Ort einbringen, werden Herausforderungen besser gemeistert. Wir wollen also eine lückenlose Mitbestimmung. Dazu gehört auch die Einbeziehung der Interessenvertretungen bei ressortübergreifenden Angelegenheiten, wie zum Beispiel der E-Akte. Doch statt das große Ganze im Blick zu haben, schaut jedes Ressort nur auf sich. Und hier hört der Handlungsbedarf längst nicht auf. Im Sinne einer gleichberechtigten Zusammenarbeit muss beispielsweise das Initiativrecht des Personalrats dem der Dienststelle entsprechen. Und bezieht der Dienstherr den Personalrat nicht ordnungsgemäß ein, muss dem Personalrat ein Unterlassungsanspruch zustehen.

THEMENSCHWERPUNKT QUALIFIZIERUNG

? Der öffentliche Dienst funktioniert am besten, wenn die Beschäftigten sehr gut für ihre Aufgaben qualifiziert sind. Welchen Handlungsbedarf sehen Sie – auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung – auf dem Gebiet der Aus-, Fort und Weiterbildung?

CDU CSU Die Bürgerinnen und Bürger haben ein Recht auf eine kompetente und moderne Verwaltung. Die gibt es aber nur mit einer hoch qualifizierten Aus- und Fortbildung! Dafür müssen wir die Kompetenzziele in der Verwaltungsausbildung überprüfen und fortentwickeln. Das gleiche gilt für die Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung wie zum Beispiel den Verwaltungsfachwirt. Neben den fachlichen Inhalten werden zukünftig Kompetenzen wie konzeptionelles Denken, Kooperations- und Interaktionsfähigkeit sowie die Fähigkeit, Komplexität zu managen, eine größere Rolle spielen. Eine Aus- und Fortbildung in der Verwaltung muss zudem das Lehren und Lernen mit digitalen Medien sowie die technischen und medienpädagogischen Kompetenzen des Ausbildungspersonals und der Aus- bzw. Fortzubildenden in den Blick nehmen.

SPD Der SPD war – wie auch den DGB-Gewerkschaften – immer wichtig, den Wandel der Arbeitswelt aktiv zu gestalten. Die technische Entwicklung, das heißt heute die Digitalisierung, bietet Chancen für gute und qualifizierte Arbeit. Diese können dann genutzt werden, wenn nicht nur in Software und technische Ausstattung investiert wird, sondern auch in Köpfe. Ein vollständig digitalisiertes Vorgangsmanagement wird durch die Technik möglich, umgesetzt aber erst durch qualifizierte Arbeit.

DIE LINKE. DIE LINKE hat das Thema Fort- und Weiterbildung bereits in einer Kleinen Anfrage an die Bundesregierung – zum Schwerpunkt Cyber-Sicherheit – thematisiert (Bundestagsdrucksache 18/10839). Unser Eindruck ist: Erstens, es wird zu wenig getan, und Fortbildungsmaßnahmen konzentrieren sich auf Leitungspersonal. Zweitens, die Verwaltungen sind viel zu weitgehend auf externe Dienstleister angewiesen. Manche der Fortbildungen sind einfach kaschierte Schulungen für neu eingesetzte Software, also schlicht notwendig, um neu eingekaufte Software einsetzen zu können. Bei Fortbildungen in Zusammenhang mit Digitalisierung muss ausreichend berücksichtigt werden, welche tiefen Veränderung Arbeitsprozesse durch Digitalisierung erfahren können.



Besonders die Aus-, Fort und Weiterbildung sind für einen modernen öffentlichen Dienst wichtige Faktoren. Bürgerinnen und Bürger erwarten zu Recht eine Verwaltung, die entsprechend der neuen digitalen Möglichkeiten funktioniert. Transparenz und BürgerInnennähe sind gewinnbringende Aspekte der Digitalisierung. Eine moderne Infrastruktur und entsprechend geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hierfür Voraussetzung. Gerade auch im Sicherheitsbereich müssen die notwendigen Strukturen geschaffen werden, um die Herausforderungen der Kriminalitätsbekämpfung zu bewerkstelligen. Zugleich hat die Digitalisierung zur Arbeitsverdichtung geführt, was wiederum ein modernes Gesundheitsmanagement fordert.



Einen Rechtsanspruch auf Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten. Anträge mit einem Verweis auf die knappe Personaldecke abzulehnen, darf nicht mehr die Regel sein. Geht es um die Ausbildung des eigenen Nachwuchses für Führungsaufgaben, können wir uns einen als „training on the job“ angelegten Leistungsaufstieg mittels passgenauer Qualifizierungsmodule gut vorstellen. Bei Berufsqualifikationen, die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurden, muss dringend die Durchlässigkeit in die Beamtenlaufbahnen hinein verbessert werden. Fest steht, dass die Digitalisierung die Qualifikationsbedarfe grundlegend verändert. Die Dienstherrn müssen diese Bedarfe ermitteln und entsprechende Module anbieten. Schließlich können erworbene Digitalkompetenzen helfen, die Angst und Skepsis vieler Beschäftigter vor der Digitalisierung zu nehmen.

Digitale Verwaltung

Kabinett beschließt Evaluierungsbericht

2014 stellte die Bundesregierung das Regierungsprogramm „Digitale Verwaltung 2020“ vor. Ziel des Programms ist die koordinierte Umsetzung des E-Government-Gesetzes im Bund. Die Behörden sollen bei ihrem Weg in die Digitalisierung unterstützt werden, zum Beispiel mit zentralen technischen Infrastrukturen an der Schnittstelle zu BürgerInnen und Unternehmen. Auch bei der bis 2020 einzuführenden elektronischen Aktenführung gibt es Unterstützung. Jetzt hat das Bundesministerium des Innern die seit 2014 in der Bundesverwaltung erfolgten Umsetzungsschritte evaluiert. Für die Erhebung wurden alle Ressorts und zugehörigen Geschäftsbereiche befragt. Die Bundesregierung hat den Evaluierungsbericht am 17. Mai beschlossen. Demnach seien wichtige Grundlagen für die weitere Digitalisierung gelegt, auch wenn noch nicht alle Verpflichtungen umgesetzt seien. Um bestehende Verfahren vollständig digital und medienbruchfrei durchzuführen, seien laut Bericht auch neue Wege der Leistungsbe- reitstellung und gegebenenfalls neue Leistungsangebote zu entwickeln. Die für die Transformation notwendige Kompetenz müsse in den Organisationen der Bundesverwaltung auf- und ausgebaut werden.

Der Bericht unter www.bmi.bund.de > Nachrichten > Digitalisierung der Bundesverwaltung weiter voranbringen

Foto: istockphoto.de/koo_mikko

Bundesverwaltung

ver.di fordert Stopp der „Befristeritis“

Die gute Nachricht: Der Bund stellt seit einiger Zeit wieder mehr Personal ein. Die schlechte: Viel zu oft tut er dies mit Befristung. Betroffen sind alle Bundesministerien, vor allem aber deren nachgeordnete Bereiche. Jetzt protestiert ver.di gegen diese Entwicklung in einem Schreiben an die Bundeskanzlerin und alle BundesministerInnen. Darin fordern der ver.di-

Vorsitzende Frank Bsirske und Vorstandsmitglied Wolfgang Pieper ein Ende der prekären Beschäftigungsverhältnisse. Ohne attraktive Arbeitsplätze mit sicheren Perspektiven drohe der Bund sich personalpolitisch ins Aus zu manövrieren. Befristungen haben in allen Bundesressorts zugenommen. Gegenüber 2007 haben sie sich mindestens verdreifacht. Der Rekord liegt bei 592 Prozent mehr befristeten Einstellungen, in einigen Häusern wird kaum noch unbefristet eingestellt. Dass es auch an-

ders geht, zeigt das Beispiel Hamburg. Auf massiven Druck von ver.di entschieden Bürgerschaft und Senat, Befristungen weitgehend einzugrenzen. Als Ziele formulierten sie mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse und die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Das Personalamt der Freien und Hansestadt hat diese Beschlüsse mit Wirkung für die hamburgischen Behörden verbindlich umgesetzt.

DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de

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



Innere Sicherheit

In sozialen Frieden investieren

Der DGB-Bundesvorstand hat ein Positionspapier mit dem Titel „Innere Sicherheit durch sozialen Frieden und einen handlungsfähigen Staat“ verabschiedet. Die Gewerkschaften fordern darin, die Grundlagen des freiheitlichen und sozialen Rechtsstaates durch Investitionen auszubauen und zu sichern. „Viele Menschen haben das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des Staates verloren“, so der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Dieses Vertrauen müsse zurückgewonnen werden. Dies sei aber nur durch die Abkehr von Sparzwängen der vergangenen Jahre möglich. Dringende Baustellen sieht Hoffmann nicht nur bei der Polizei, im Justizvollzug und der Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität, sondern auch bei der Prävention und der politischen Aufklärung. GdP-Chef Oliver Malchow kritisierte den teils drastischen Personalabbau bei der Polizei der

Länder, der Bundespolizei, dem Zoll und den übrigen Ordnungskräften. Der DGB fordert die Einstellung von mindestens 20.000 zusätzlichen PolizeibeamtInnen, um neue Aufgaben zu bewältigen und den Berg von rund 20 Millionen Überstunden abzubauen zu können.

Postnachfolgeunternehmen

„Engagierter Ruhestand“ kommt

Der Weg ist frei für die neue Vorruhestandsregelung für BeamtInnen bei Post, Postbank und Telekom. Am 27. April hat der Bundestag einen entsprechenden Gesetzentwurf der Bundesregierung verabschiedet. Die alte Regelung war zum 31. Dezember 2016 ausgelaufen. Mit der Neuauflage hat ver.di einen wichtigen Erfolg für die BeamtInnen bei den Postnachfolgeunternehmen errungen. Diese können mit Vollendung des 55. Lebensjahres abschlagsfrei in den Vorruhestand gehen. Bedingung dafür ist ab jetzt der Nachweis eines sozialen Engagements.

Dieses können die BeamtInnen auf unterschiedliche Weise erbringen. Erstens, indem sie innerhalb von drei Jahren nach ihrer Zuruhesetzung einen zwölfmonatigen Bundesfreiwilligendienst ableisten. Zweitens, indem sie ein ehrenamtliches Engagement von 1.000 Stunden nachweisen. Oder drittens, wenn sie die Voraussetzungen einer Pflege- oder Betreuungszeit für ein Kind unter 18 Jahren oder sonstige Angehörige erfüllen. Einen Rechtsanspruch soll es allerdings auch künftig nicht geben. Es bleibt außerdem dabei, dass eine anderweitige Verwendungsmöglichkeit fehlen muss und keine betrieblichen oder betriebswirtschaftlichen Belange entgegenstehen dürfen. Die sich aus dem vorzeitigen Beginn des Ruhestandes ergebenden finanziellen Mehrbelastungen tragen die Postnachfolgeunternehmen. Die neue Regelung ist bis Ende 2020 befristet und soll nach Verkündung im Bundesgesetzblatt rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft treten.



DGB Das RentenPlus:
Spezialtarif mit
40 % Rabatt

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

¹ Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2014.

² Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2014.

³ Garantiegeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

▶ 40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit und alle Vorteile der UniProfiRente Select – der Riester-Rente vom Marktführer¹⁾:

- Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“²⁾
- 100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase³⁾
Während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen
- Wahlweises Ein- und Ausschalten der Gewinnsicherung
- Jederzeitige und unbegrenzte Einzahlungen

Ausführliche produktspezifische Informationen entnehmen Sie bitte den Sonderbedingungen zum Altersvorsorgevertrag. Hinweise zu Chancen und Risiken der zugrunde liegenden Fonds entnehmen Sie bitte den aktuellen Verkaufsprospekten, den Anlagebedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei Ihrer BBBank eG, Herrenstraße 2–10, 76133 Karlsruhe (Tel. 07 21/141-0 oder www.bbbank.de) oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, www.union-investment.de, Tel. 069/5 89 98-61 00, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf. Stand: 30. November 2015.

Mehr Informationen? Gerne!

www.bezuegekonto.de oder Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Baden-Württemberg

Neutralitätspflicht vor Gericht

Das Kabinett hat einen Gesetzentwurf zur Neutralitätspflicht vor Gericht beschlossen. Der Entwurf sieht ein Verbot religiös und politisch geprägter Symbole bei richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Tätigkeiten vor. „Es war uns wichtig, einen möglichst schonenden Ausgleich zwischen den Grundrechten und der Neutralität – und zwar unter Berücksichtigung der besonderen Situation in der Justiz – zu schaffen“, so Ministerpräsident Winfried Kretschmann (Bündnis90/Die Grünen). RichterInnen und StaatsanwältInnen sollen dem Gesetzentwurf zufolge in einer Sitzung oder bei Amtshandlungen, bei denen Beteiligte oder Zeugen anwesend sind, keine Symbole oder Kleidungsstücke tragen, die bei objektiver Betrachtung eine religiöse oder politische Überzeugung zum Ausdruck bringen. Ebenso erfasst sind RechtspflegerInnen, wenn diese richterliche Aufgaben ausüben. Das Verbot religiöser und politischer Symbole gilt auch für RechtsreferendarInnen, wenn diese im Rahmen ihrer Ausbildung richterliche Tätigkeiten ausüben oder als SitzungsvertreterInnen der Staatsanwaltschaft auftreten.

Bayern

Überstundenabbau bei Polizei

Die Überstunden der bayerischen Polizei sind 2016 leicht zurückgegangen. Innenminister Joachim Herrmann (CSU) präsentierte Anfang Mai die Zahlen für das vergangene Jahr. Zum Stichtag 30. November 2016 waren insgesamt 1.991.486 Überstunden registriert, ein Minus von 16.259 Stunden gegenüber dem Vorjahresstichtag. Auf die BeamtInnen entfielen damit pro Kopf durchschnittlich rund 62 Mehrarbeitsstunden (2015: 62), die nicht durch Freizeit oder Mehrarbeitsvergütung abgebaut wurden. Herrmann sagte, trotz hoher Belastungen 2017 bleibe das Ziel, die Überstunden möglichst schnell wieder abzubauen. Polizeipräsidenten sollen künftig alle Spielräume nutzen, um großzügig Freizeitausgleich zu gewähren. Dazu gehöre, Belastungsspitzen durch Anforderung von Unterstützungskräften abzu-



mildern. Außerdem würden alle vorgesehenen Mittel ausgeschöpft, um Mehrarbeitsstunden zu vergüten. 2017 stehen rund 1,24 Millionen Euro zur Verfügung, 2018 rund 3,24 Millionen Euro. Langfristig setzt Herrmann vor allem auf zusätzliche Stellen und Neueinstellungen. „Seit 2009 haben wir über 2.600 neue Polizeistellen geschaffen, von 2017 bis 2020 sollen 2.000 weitere Stellen bei der bayerischen Polizei dazukommen,“ so der Innenminister.

Berlin

Fachkräftegebot für Kitas aufgeweicht

Die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie weicht das Fachkräftegebot für Kitas auf und öffnet die Kitas für SozialassistentInnen. Das sorgt für Unmut. Die GEW-Landesvorsitzende Doreen Siebernik stellt klar, der Senat dürfe nicht durch die Hintertür Maßnahmen zur Dequalifizierung des ErzieherInnenberufs etablieren. Stattdessen müsse der Beruf attraktiver gemacht werden – und zwar durch gute Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung. Dies wäre ein richtiger Schritt, um den Fachkräftemangel zu beheben. Den Einsatz von SozialassistentInnen begleitet die GEW im Sinne aller Betroffenen dennoch mit konstruktiven Vorschlägen: Dazu zählt unter anderem ein vierwöchiger Vorbereitungskurs mit insgesamt 160 Stunden zu den Themen und Inhalten des Berliner Bildungsprogramms. Auch dürfe der Einsatz von SozialassistentInnen maximal 12 Monate dauern und nicht zu

100 Prozent auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Die Vorsitzende des Landeselternausschusses Berliner Kindertagesstätten, Katrin Molkentin, betont: „Das Aufgeben des Fachkräftegebotes kommt einer Kapitulation der Politik gleich. Die Öffnung der Kita für Sozialassistentinnen und -assistenten bedeutet vor allem eine zusätzliche Belastung für die vorhandenen Fachkräfte.“

Brandenburg

GEW appelliert an Ministerpräsidenten

Die GEW Brandenburg fordert eine nachhaltige Verbesserung der Situation an den Schulen des Landes. In einem offenen Brief appelliert der GEW-Landesvorsitzende Günther Fuchs an Ministerpräsident Dietmar Woidke (SPD), zeitnah über mehrere Themenbereiche zu verhandeln. Grundsätzlich gehe es darum, wie Beschäftigte generell entlastet werden könnten und wie sich die Arbeitssituation von lebensälteren Beschäftigten verbessern ließe. Zudem müsse über Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der Laufbahnen und der Eingangsämter diskutiert werden. Ein weiterer Aspekt sei die bessere Qualifizierung und Unterstützung von Lehrkräften mit Seiten- oder Quereinstieg. Darüber hinaus müsse die Amtsgemessenheit der Alimention nachhaltig gewährleistet sein. „Dies wird umso dringlicher, da auch die anderen Bundesländer durch entsprechende Maßnahmenpakete bereits reagiert haben“, so Fuchs.

Bremen

Weihnachtsgeld: Junge Gruppe protestiert

Bremens Senat hat dem Gesetzentwurf zur Besoldungserhöhung 2017/2018 zugestimmt. Danach soll der Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder in gleicher Höhe – allerdings mit sechsmonatiger Verzögerung – auf die Besoldungs- und Versorgungsbezüge der bremischen BeamtInnen übertragen werden. Die Entscheidung für die Erhöhung beinhaltet daneben ein Detail, über das sich die Junge Gruppe der GdP Bremen empört: Der Senat will das Weihnachtsgeld, das für AnwärterInnen neu eingeführt wird, nur denjenigen in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 zukommen lassen, nicht aber denjenigen in der Besoldungsgruppe A 9. Die Junge Gruppe vertritt über 500 junge PolizistInnen der Polizei Bremen und der Ortspolizei-

behörde Bremerhaven, von denen viele noch in der Ausbildung sind. In einem eindringlichen Schreiben appelliert sie an den Senat, die Sonderzuwendung auch in A 9 auszuzahlen: „Diesen jungen Kolleginnen und Kollegen, die in einer Zeit diesen anspruchsvollen Beruf wählen, der wohl gefährlicher nicht sein könnte, wollen sie das Weihnachtsgeld nicht gönnen? Warum sollten sich junge Menschen noch für so einen Beruf entscheiden, wenn der Bremer Senat so ein Signal an die Anwärterinnen und Anwärter unserer Berufsgruppe sendet?“

Hamburg

Großer Rückhalt für Inklusionsinitiative

Die Volksinitiative „Gute Inklusion für Hamburgs SchülerInnen“ hat einen wichtigen Erfolg erzielt: Nur drei Monate nach dem Start

konnten die InitiatorInnen 24.357 Unterschriften an die Senatskanzlei übergeben. Voraussetzung für einen Volksentscheid sind 10.000 gültige Unterschriften binnen sechs Monaten. Der Senat wird nun die Gültigkeit der abgegebenen Stimmen prüfen, die Hamburger Bürgerschaft muss sich dann gegebenenfalls in einer öffentlichen Sitzung mit den Forderungen der Initiative befassen. Zu deren wichtigsten Anliegen zählen mehr pädagogisches Personal und die Rücknahme der seit 2012 vorgenommenen Kürzungen bei der Stundenzuweisung pro SchülerIn mit einer Behinderung oder anderem sonderpädagogischen Förderbedarf. Außerdem fordern die InitiatorInnen therapeutisches und pflegerisches Personal auch in der Inklusion sowie zusätzliche Räume und barrierefreie Schulen. „24.357 Unterschriften in so kurzer Zeit zeigen, wie wichtig insbesondere den Eltern die bessere personelle und räumliche Ausstattung der schulischen Inku-



Wir machen das anders als andere



Debeka

Traditioneller
Partner des öffentlichen Dienstes

Versichern und Bausparen

Mit unseren über 16.000 fest angestellten Mitarbeitern/innen setzen wir uns an 4.500 Standorten immer für unsere Mitglieder ein.

Weitere Infos unter www.debeka.de oder hier



Info
(08 00) 8 88 00 82 00



www.debeka.de/socialmedia

sion ist“, sagt Sylvia Wehde, Vertrauensperson der Volksinitiative. Die Forderungen der Initiative werden von insgesamt 21 Organisationen unterstützt, darunter Gewerkschaften wie GEW und ver.di, Elternorganisationen und schulische Fachverbände.

Hessen

DGB kritisiert verzögerte Besoldungsanpassung

In Hessen entscheidet der Landtag über den Gesetzentwurf von CDU und Bündnis 90/Die Grünen zur Besoldungsanpassung für BeamtInnen. Der DGB Hessen-Thüringen fordert Nachbesserungen an dem Entwurf. Zwar sei zu begrüßen, dass die Besoldung entsprechend des Tarifabschlusses für die Angestellten des öffentlichen Dienstes in Hessen übertragen werden solle. „Kritisch sehen wir allerdings, dass die Erhöhung im Jahr 2017 vier Monate später greifen soll“, so der DGB in seiner Stellungnahme. „Wir fordern daher im weiteren parlamentarischen Verfahren Nachbesserungen gemäß dem Grundsatz ‚Besoldung folgt Tarif‘. Das Ergebnis soll auch zeitgleich übertragen werden.“ Die Besoldungspolitik der letzten Jahre bescherte den BeamtInnen eine Nullrunde und die Deckelung ihrer Bezüge. Damit habe die Landesregierung sehr deutlich ihre mangelnde Wertschätzung zum Ausdruck gebracht. Nur die Proteste der KollegInnen hätten letztlich zu einem teilweisen Einlenken der Landesregierung geführt.

Mecklenburg-Vorpommern

Besserer Schutz für die Landespolizei

Der Streifeneinzeldienst in Mecklenburg-Vorpommern hat ballistische Schutzhelme als Ergänzung zur bisherigen Ausstattung erhalten. Außerdem wurden die ballistischen Überziehschutzwesten ersetzt. „Die bislang hauptsächlich verwendeten Einsatzhelme in der Landespolizei schützten ausschließlich vor Stichen, Stößen und Brandmittelangriffen“, so Innenminister Lorenz Caffier (CDU). „Die Bedrohung durch den internationalen Terrorismus, aber auch Amokläufe und Gewaltkriminalität machen eine verbesserte Ausstattung der Polizis-

tinnen und Polizisten notwendig und erfordern neue Standards beim passiven Schutz der Beamten.“ Der Streifeneinzeldienst treffe meist als Erster am Gefahrenort ein und benötige deshalb nicht nur kugelsichere Westen, sondern auch einen Schutz des Kopfes. Insgesamt werden 220 neue Helme und ebenso viele Überziehschutzwesten an die Dienststellen der Polizeipräsidien Neubrandenburg und Rostock ausgeliefert.

Niedersachsen

DGB und Landesregierung vereinbaren Besoldungserhöhung

Die Besoldung der niedersächsischen BeamtInnen war nochmals Thema eines Treffens von DGB, Gewerkschaften und Landesregierung. Diese hatte bereits im letzten Jahr und damit vor der Tarifrunde für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder beschlossen, die Bezüge der BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen zum 1. Juni um 2,5 Prozent zu erhöhen. DGB und Gewerkschaften

betrag in Höhe von 75 Euro eingeführt. Die Besoldung steigt also zum 1. Juni 2017 um 2,5 Prozent, mindestens aber um 75 Euro. Hartmut Tölle, Vorsitzender des DGB Niedersachsen: „Wir haben für die Beamtinnen und Beamten eine zusätzliche soziale Komponente erreicht, die in die Besoldungstabelle einfließt. Es ist uns sehr wichtig, die produktiven Gespräche mit der Landesregierung weiterzuführen!“

Nordrhein-Westfalen

Mehr Übergriffe auf Polizei

2016 hat die Zahl der gewalttätigen Übergriffe auf PolizeivollzugsbeamtInnen in Nordrhein-Westfalen einen neuen Höchststand erreicht. Laut Polizeilicher Kriminalstatistik bedeuten die 8.955 Taten einen Anstieg von 14 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Von den 8.326 Tatverdächtigen waren 86 Prozent männlich. 58 Prozent der Tatverdächtigen standen unter Alkoholeinfluss. Die Zahl der PolizeivollzugsbeamtInnen, die Opfer eines Übergriffs wurden, stieg von 13.875 auf 16.710. „Meine Kolle-



Foto: istockphoto.de/Heiko Küverling

forderten nach Abschluss der Tarifrunde, der eine Mindesthöhung in 2017 von 75 Euro und in 2018 von 2 Prozent vorsieht, die Regierung um Ministerpräsident Stephan Weil (SPD) zu Nachbesserungen auf. DGB und Landesregierung haben sich nun darauf verständigt, ein wesentliches Element des Tarifergebnisses zu übernehmen. Konkret wird für die Erhöhung der Besoldung ein tabellenwirksamer Mindest-

ginnen und Kollegen werden getreten, geschlagen, bespuckt und beleidigt“, beschreibt der stellvertretende GdP-Landesvorsitzende Rainer Peltz die Entwicklung. Der Respekt sinke immer weiter. Die neuen strafrechtlichen Möglichkeiten müssten deshalb konsequent angewendet werden. Besonders alarmierend an den Zahlen ist laut Peltz, dass 73 Prozent der Tatverdächtigen schon vorher polizeilich in

Erscheinung getreten sind. „Dem kann nur dadurch entgegengewirkt werden, dass man bei jedem einzelnen Fall möglichst schnell reagiert. Den Tätern muss schnell und konsequent vor Augen geführt werden, dass Angriffe auf Polizistinnen und Polizisten keine Kavaliersdelikte sind“, so Peltz.

Rheinland-Pfalz

Lehrkräfte immer stärker belastet

Die GEW hat rheinland-pfälzische Lehrkräfte befragt, wie diese ihren Arbeitsplatz erleben. An der Online-Umfrage nahmen insgesamt 1.650 Lehrkräfte teil. Fast 75 Prozent von ihnen geben an, dass ihre außerunterrichtliche Arbeit in den letzten Jahren stark oder sehr stark zugenommen hat. 60 Prozent der Lehrkräfte fühlen sich durch Mehrarbeit wegen Vertretungsunterricht belastet oder sehr belastet. „Wenn man bedenkt, dass eine Vielzahl unserer Lehrkräfte aufgrund gesundheitlicher

sowie eine Verringerung der Klassengrößen als vordringliche Aufgaben. Außerdem will die GEW eine bessere Personalausstattung der Schulen erreichen. Dazu gehörten auch mehr SchulsozialarbeiterInnen.

Saarland

GdP fordert Personalaufstockung

Im Saarland haben CDU und SPD im neuen Koalitionsvertrag unter anderem Vereinbarungen zur Inneren Sicherheit getroffen. Diese stoßen bei der GdP auf grundsätzliche Zustimmung. Lange diskutierte Themen wie Videoüberwachung oder Body-Cams seien endlich geregelt, zudem solle der Personalabbau bei der Polizei gestoppt werden. Die GdP hat aber auch noch eine konkrete Forderung: Mit Beginn des neuen Ausbildungsjahrs im Herbst müssten 20 zusätzliche PolizeianwärterInnen eingestellt werden. Nicht wie bisher geplant 110, sondern 130. Nur dann sei das großkoalitionäre Ziel, den Personalabbau bei der Polizei ab 2021 zu stoppen, tatsächlich umsetzbar, erklärte GdP-Landeschef Ralf Porzel. Auch in den Jahren 2018, 2019 und 2020 müssten aufgrund anstehender Pensionierungswellen die Zahl von „130 Neuen pro Jahr“ gelten. Derzeit sei die Situation auf den Revieren grenzwertig, der Wach- und Streifendienst personell auf Kante genäht.

Sachsen

Halbzeit: Noch viel zu tun

Die sächsische Staatsregierung hat nach zweieinhalb Jahren im Amt ihre Halbzeitbilanz vorgelegt. Der DGB Sachsen nahm das zum Anlass, die bisher geleistete Regierungsarbeit zu bewerten. Viele Weichen seien richtig gestellt worden, bräuchten aber noch konkrete Gesetzesinitiativen. Als Beispiele nannte die DGB-Vorsitzende Iris Kloppich ein modernes Vergabegesetz, das Gleichstellungsgesetz und ein Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz. Deutliche Verbesserungen machte sie bei der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik des Freistaates aus. „Die Abkehr von der Niedriglohnstrategie, die Betonung des Wertes von Tarifverträgen und Mitbestimmung sind ein handfester Strategie-

wechsel.“ In der Personalpolitik des Landes sei ebenfalls eine Veränderung spürbar, so Kloppich, besonders bei der Abkehr vom ehemaligen Ziel, 70.000 Stellen abzubauen. Allerdings sei zu lange an einer destruktiven Sparpolitik festgehalten worden. „Ein Ergebnis ist die gefühlte Unsicherheit in der Bevölkerung durch Kriminalität und die wachsende Belastung von Polizistinnen und Polizisten.“ Weitere Baustellen seien die hohe Zahl von SeiteneinsteigerInnen im Schuldienst, die zu geringen Ausbildungsmöglichkeiten für LehrerInnen sowie Notlösungen wie die Wachpolizei. Und bei der Verbesserung des Betreuungsschlüssels für Kitas und Krippen sieht Kloppich nur „Tripelschrittchen“.

Sachsen-Anhalt

„Unseren Kindern Zukunft geben!“

Vor einem Jahr verkündete die schwarz-rot-grüne Landesregierung ehrgeizige Ziele für die Personalausstattung der Schulen im Land. Inzwischen macht sich aber vielerorts Ernüchterung breit, zahlreiche Missstände lassen sich auch mit Notmaßnahmen nicht mehr kaschieren. Anfang Mai hat ein breites Bündnis aus Gewerkschaften, Verbänden und Eltern deshalb eine Volksinitiative unter dem Motto „Den Mangel beenden! – Unseren Kindern Zukunft geben!“ gestartet. Die Initiatoren der Unterschriftensammlung fordern die zusätzliche Einstellung von 1.000 Lehrkräften sowie 400 Pädagogischen MitarbeiterInnen. Außerdem verlangen sie, den tatsächlichen Personalbedarf für die sonderpädagogische Förderung durch unabhängige ExpertInnen ermitteln zu lassen. Darüber hinaus sollen die Ausbildungskapazitäten für pädagogisches Personal verbessert werden. Kommen 30.000 Unterschriften zusammen, muss sich der Landtag mit der Thematik befassen. Gewählte SprecherInnen des Bündnisses sind Thekla Mayerhofer, Vorsitzende des Grundschulverbandes Sachsen-Anhalt, und Eva Gerth, Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt. Beide kritisierten bei der Vorstellung der Initiative die Hinhaltetaktik der Landesregierung. Mit der Volksinitiative will das Bündnis ein klares Signal gegen den Personalabbau der letzten Jahre setzen.



Probleme schon heute das Pensionsalter nicht erreicht, sind das alarmierende Zahlen“, warnt der GEW-Landesvorsitzende Klaus-Peter Hammer. Als weitere Belastungsfaktoren werden von der überwiegenden Zahl der Lehrkräfte zu große Klassen genannt. Die Möglichkeit, alle SchülerInnen individuell zu fördern, sei durch große Klassen stark beeinträchtigt. Neben der Gesundheit der Lehrkräfte sieht die GEW auch den Unterrichtserfolg gefährdet. Hammer nennt eine Absenkung der Unterrichtsverpflichtung

Schleswig-Holstein

Arbeitsbedingungen für Musikschullehrkräfte verbessern!

ver.di kritisiert die Beschäftigungsverhältnisse an öffentlichen Musikschulen im Land. So sind an den 21 öffentlichen Musikschulen in Schleswig-Holstein von insgesamt rund 1.200 Lehrkräften über 800 ohne Sozialversicherung und Tarifrechte als Honorarkräfte beschäftigt. Die Vergütungen sind niedrig, viele Honorarkräfte erhalten nur rund 20 Euro pro Unterrichtsstunde vor Steuern und müssen davon weitgehend ihre soziale Absicherung finanzieren. Altersarmut sei für die meisten vorprogrammiert. „Selbst bei den Lehrkräften mit fester Anstellung liegt die Bezahlung häufig deutlich unter Tarif, obwohl unsere hochqualifizierten Lehrkräfte mit großem Einsatz in wachsenden Arbeitsfeldern wichtige und hervorragende Arbeit leisten“, sagt Natalie Kaufmann, Betriebsratsvorsitzende der Musikschule der Stadt

Pinneberg e.V. ver.di fordert deshalb eine größere Unterstützung der Musikschulen durch die Landesregierung. Notwendig sei ein Musikschulgesetz, das erstens die flächendeckende musikalische Grundbildung mit allgemeinbildenden Schulen und Kitas verzahnt – und zweitens eine bessere finanzielle Ausstattung durch das Land verankert. ver.di hat mit einem Positionspapier alle im Landtag vertretenen Parteien aufgefordert, die Situation in der neuen Legislaturperiode zügig zu verbessern.

Thüringen

DGB: Bei Besoldung nachbessern!

Die Landesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2017 und 2018 vorgelegt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen darin erhebliche Mängel. „Wir kritisieren aufs Schärfste die zeitliche Verzögerung der Anpassung um jeweils drei Monate in den

Jahren 2017 und 2018 sowie die Nichtübernahme des Mindestbetrags von 75 Euro“, so Gabriele Kailing, Vorsitzende des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen. Gerade im Hinblick auf den bundesweiten Wettbewerb um qualifiziertes Personal sei es erforderlich, dass sich der öffentliche Dienst in Thüringen wieder zu einem attraktiven Arbeitgeber entwickle. Werde der Gesetzentwurf unverändert verabschiedet, bliebe die Besoldungserhöhung für die BeamtInnen bis zur Besoldungsgruppe A 13, Erfahrungsstufe 4, unterhalb von 75 Euro. Im Unterschied zum Tarifergebnis fehle dem Gesetzentwurf eine soziale Komponente, so dass die unteren und mittleren Besoldungsgruppen – etwa weite Teile der Verwaltung, der Polizei und des Justizvollzugs – benachteiligt würden. „Die Landesregierung kehrt nach momentanem Stand dem Grundsatz ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ bewusst den Rücken“, stellt Kailing fest.

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



Der BSW Gutscheine Shop

Unser neues Vorteilsangebot



- ✓ Wertgutscheine von über 25 Top-Partnern
- ✓ BSW-Vorteil auf Ihren Gutscheinkauf
- ✓ Online und vor Ort einlösbar*
- ➔ www.bsw.de/gutschein-shop

Jetzt Mitglied werden unter www.bsw.de

*Kann je nach Gutschein variieren, bitte beachten Sie die Einschränkungen auf den Produktseiten

Sanatorium DR. HOLLER



Sanatorium Dr. Holler mit dem ganzheitlichen Ansatz...

„Weil wir den Menschen ganzheitlich sehen, behandeln wir ihn auch so“, nach diesem Leitmotto erfolgt die Behandlung und Betreuung im Sanatorium Dr. Holler.

Das kompetente Ärzte-Team und die bestens geschulten, langjährig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nehmen sich im Sanatorium Dr. Holler viel Zeit, um auf die persönlichen Wünsche der Gäste einzugehen. Für jeden Gast wird ein individueller Behandlungsplan erstellt, der, je nach Indikation, modernste Schulmedizin, homöopathische oder naturheilkundliche Behandlungsverfahren, beinhaltet.

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.sanatorium-holler.de

www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2017

Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.

Einladung

Ihre Teilnahme zählt!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2017« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dprp.de

Die DGB-Jugend verleiht einen Sonderpreis für hervorragende JAV-Arbeit.

Partner des »Deutschen Personalräte-Preises« ist die HUK-COBURG, die ebenfalls einen Sonderpreis verleiht.



Jetzt anmelden!
Teilnahmeschluss:
31. Mai 2017!

Mehr Infos und einfache
Anmeldung auf www.dprp.de

Eine Initiative der Zeitschrift

Der Personalrat
PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Gemeinsam verliehen von



HUK-COBURG

In Kooperation mit

FORUM

Nutzen Sie Ihren Status im öffent- lichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamtdarlehen mit Top-Konditionen für Beamte, Tarif- beschäftigte im öffentlichen Dienst und Akademiker

- ✓ Darlehen bis 60.000 EUR
- ✓ lange Laufzeiten von 12, 15 oder 20 Jahren
– dadurch niedrige monatliche Belastung
- ✓ Zinsgarantie über die gesamte Laufzeit
- ✓ sofortige Darlehenstilgung im Todesfall
durch Comfort-Rentenversicherung
(in der monatlichen Rate inbegriffen)
- ✓ freier Verwendungszweck: auch zur
Umschuldung laufender Ratenkredite
- ✓ unkomplizierte Abwicklung und schnelle
Auszahlung

Jetzt Angebot anfordern:

NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG
Ostendstr. 100, 90334 Nürnberg
Telefon: 0911 531-4871, Telefax: 0911 531-3457
MBoeD@nuernberger.de

INFO-SERVICE

Öffentlicher Dienst/Beamte

INFO-SERVICE

Schulstr. 30 c

67125 Dannstadt-Schauernheim

„BILDUNG. Weiter denken!“

Vom 6. bis 10. Mai fand in Freiburg der 28. Gewerkschaftstag der GEW statt. Die Delegierten stellten die Weichen für die bildungspolitischen Themen der kommenden vier Jahre und wählten einen neuen Vorstand.



Unter dem Motto „Bildung. Weiter denken!“ diskutierten 432 Delegierte intensiv die politischen Positionen der Bildungsgewerkschaft. Zur Wahl stand auch der achtköpfige Geschäftsführende Vorstand der GEW. Mit 71,3 Prozent wurde Marlis Tepe erneut zur Vorsitzenden gewählt. Die bisherigen Vorstandsmitglieder Norbert Hocke (Jugendhilfe und Sozialarbeit) und Andreas Gehrke (Tarif- und Beamtenpolitik) kandidierten nicht mehr. Auf Gehrke folgt Daniel Merbitz. Der Jurist mit Schwerpunkt Arbeits- und Verfassungsrecht war bisher Tarifsekretär beim GEW-Landesverband Sachsen-Anhalt.

Mehr Geld für Bildung!

Auf dem Gewerkschaftstag fassten die Delegierten zahlreiche Beschlüsse zur Bildungs- und Tarifpolitik. So wird sich die GEW noch stärker als bislang in die Debatte um eine zukunftsfähige Steuer- und Finanzpolitik einmischen. Bund und Länder müssten erheblich mehr Geld für die Bildung aufwenden, Bildung aufwerten sowie das Personal in den Einrichtungen aufstocken. „Bleibt das Bildungswesen unterfinanziert, gefährdet das die demokratische, inklusive, sozial und wirtschaftlich prosperierende Gesellschaft in Deutschland“, mahnt die GEW. Verabschiedet wurde auch ein Antrag zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels. Zu einer verlässlichen Personalpolitik gehöre etwa, den Bedarf an Lehrkräften vorab mithilfe von Schülerzahlen-Prognosen zu berechnen. Ganztag, Inklusion, Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen sowie die zunehmende Digitalisierung erforderten zusätzliches Personal. Die TeilnehmerInnen des Gewerkschaftstages sprachen sich zudem dafür aus, ErzieherInnen angesichts des Fachkräftemangels auch berufsbegleitend auszubilden. Voraussetzung sei allerdings die Einhaltung von Standards wie etwa 2.400 fachtheoretische Unterrichtsstunden innerhalb einer dreijährigen Fachschulausbildung.

Personal qualifizieren und entlasten!

Die GEW will die Arbeits- und Lernbedingungen in der digitalisierten Welt mitgestalten. Digitale Medien müssten sinnvoll in Bildung und Unterricht eingebunden werden, wenn sie eine positive Wirkung entfalten sollen, heißt es in dem entsprechenden Beschluss. Außerdem macht sich die GEW dafür stark, dass nicht nur technische Fertigkeiten vermittelt werden, sondern auch der kritisch konstruktive Umgang mit digitalen Medien. Das sei nur möglich, wenn PädagogInnen durch Qualifizierung in die Lage versetzt werden, kompetent mit digitalen Medien umzugehen und diese sinnvoll im Unterricht einzusetzen. Die Gewerkschaft wird außerdem intern Modelle für flexible Übergänge in Rente und Pension entwickeln, die gleichzeitig eine verlässliche Regelaltersgrenze berücksichtigen. Diese Modelle für einen flexibleren Berufsaustritt werden Vorschläge für ein Gesundheitsmanagement, das alterns- und altersgerechtes Arbeiten erst ermöglicht, enthalten.

Sämtliche Beschlüsse und Personalien des 28. Gewerkschaftstages im Internet unter www.gew.de/28-gewerkschaftstag

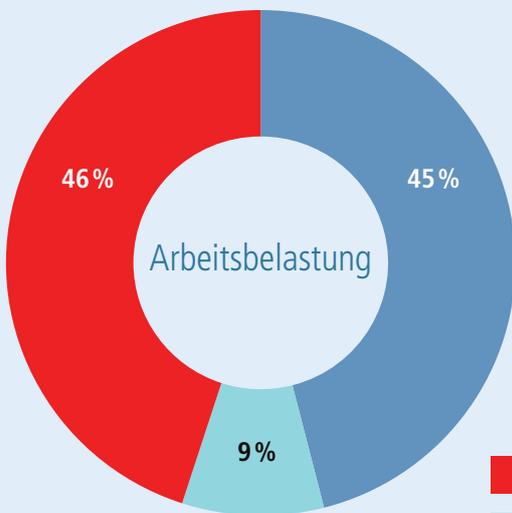


Intensive Debatten, abgestimmte Positionen: die Delegierten des 28. GEW-Gewerkschaftstages.

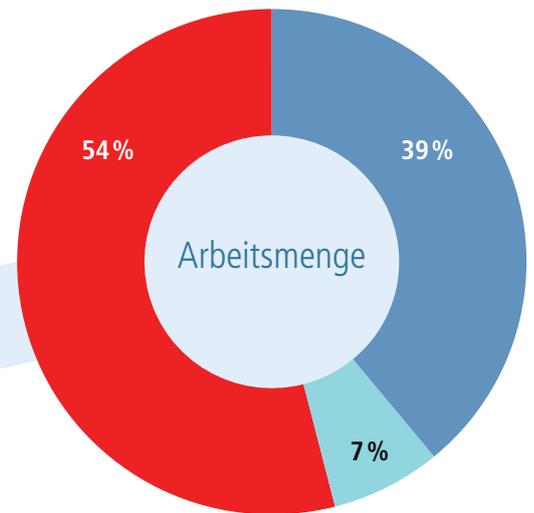
Der neugewählte GEW-Hauptvorstand (v.l.n.r.): Dr. Ilka Hoffmann, Frauke Gützkow, Björn Köhler, Daniel Merbitz, Petra Grundmann, Dr. Andreas Keller, Marlis Tepe, Ansgar Klingner.
Fotos: Kay Herschelmann



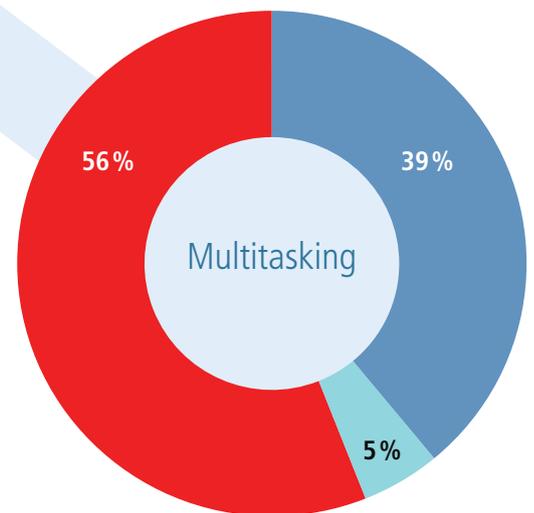
Durch die Digitalisierung ist die Arbeitsbelastung alles in allem eher ...



Durch die Digitalisierung ist die zu bewältigende Arbeitsmenge eher ...



Durch die Digitalisierung ist die Zahl der gleichzeitig zu bewältigenden Arbeitsvorgänge eher ...



- größer geworden.
- geringer geworden.
- gleich geblieben.

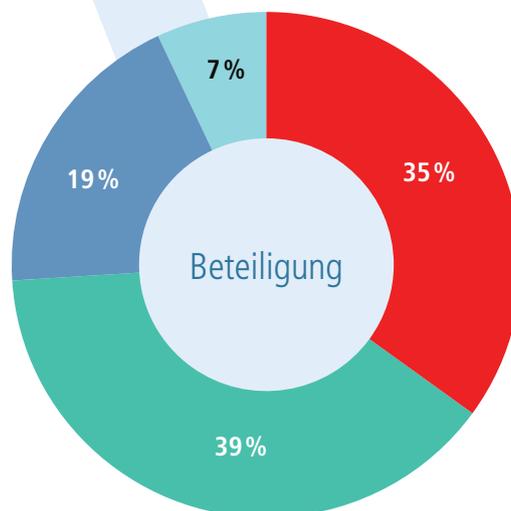
Digitalisierung und Arbeitshetze

DGB stellt Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit vor
Insgesamt 60 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten nach eigenen Angaben bereits in sehr hohem (30 Prozent) oder hohem Maße (30 Prozent) mit digitalen Mitteln. Welche Belastungen und Entlastungen sind aus Sicht der Beschäftigten für sie damit verbunden? Diese Frage beantwortet die aktuelle Sonderauswertung „Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit“ der Repräsentativumfrage 2016 zum DGB-Index Gute Arbeit.

Die Gesamtbilanz lautet: 46 Prozent der befragten Beschäftigten stellen auf Grund der Digitalisierung einen Anstieg ihrer Arbeitsbelastung und nur 9 Prozent eine Verringerung fest. Arbeitsmenge und Zeitdruck nehmen zu. „Die Ergebnisse zeigen, dass Digitalisierung Arbeit nicht automatisch besser macht“, diagnostiziert Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied. Es laufe etwas schief mit der Digitalisierung, wenn die ArbeitnehmerInnen sie nicht als Entlastung, sondern als eine Intensivierung ihrer Arbeit erleben. Der Hebel für eine bessere Arbeitsqualität: der Einfluss der Beschäftigten auf die von ihnen zu bewältigende Arbeitsmenge. Buntenbach betont: „Wenn die Beschäftigten Einfluss darauf nehmen können, treten Arbeitshetze und Co. seltener auf. Der Ausbau individueller und kollektiver Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten bleibt der Schlüssel für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt – auch und gerade in Zeiten der Digitalisierung.“

Download der Sonderauswertung unter index-gute-arbeit.dgb.de/

Können Sie Einfluß auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik an ihrem Arbeitsplatz nehmen?



- In sehr hohem Maß
- In hohem Maß
- In geringem Maß
- Gar nicht

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Versorgungsanalyse für Frauen.



Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie kümmern sich um alles. Aber haben Sie dabei auch an sich gedacht? Viele Frauen im Öffentlichen Dienst arbeiten nur Teilzeit oder pausieren ganz. Gründe hierfür sind meist Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen. Zu dieser speziellen Situation hat die DBV sich Gedanken gemacht. Die Versorgungsanalyse zeigt Ihnen:

- ✓ mit welchen Bezügen Sie im Alter rechnen können
- ✓ wie Sie Ihre Versorgungslücke intelligent schließen können und trotzdem flexibel bleiben
- ✓ wie Sie Ihre finanzielle Unabhängigkeit im Alter bewahren

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

Mehr Informationen:
FrauenimOeffentlichenDienst@dbv.de oder Telefon 0800 292 22 74.

Eine Marke der AXA Gruppe



Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

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

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



Bestellungen:

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

Bestellung

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

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

Name, Vorname _____

Firma _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

E-Mail _____

Konto-Nummer _____ BLZ _____ Bank _____

Unterschrift _____

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



FOCUS MONEY
**BESTE
PKV-
BEIHILFETARIFE**
Top-Schutz
Ausgabe 48/2016
Franke || Bornberg

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.

**DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS • 2017**



Der Personalrat

 **HUK-COBURG**



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig