

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB



Deutscher Personalräte-Preis 2018

Beispielhafte Interessenvertretung

Eine Initiative der Zeitschrift

Der Personalrat

Ausgabe 07/08 19.07.2018
www.dgb.de/beamtenmagazin

Aus den Gewerkschaften
Workshopbericht
Schichtdienst

Interview
ver.di-Bundesjugendsekretär
Simon Habermaß





0,- Euro Bezügekonto¹ der „Besten Bank“

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

- ✓ Bundesweit kostenfrei Geld abheben an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner
- ✓ Einfacher Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✓ Ausgezeichnete und zertifizierte Beratung im Abgleich mit der DIN SPEC 77222

Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 07 21/141-0
oder www.bbbank.de/bestebank

BB  **Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel	4
Deutscher Personalräte-Preis 2018	
Aus dem Bund	8
Interview	10
Simon Habermäß: „Wir denken Tarif und Besoldung zusammen“	
Aus den Ländern	11
Aus den Gewerkschaften	17
Workshop für „Gute Arbeit“ im Schichtdienst	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
 Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
 Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
 Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
 Redaktion: Claudia Falk
 Mitarbeit: Niels Spilker, Henriette Schwarz, Lisa Kranz
 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
 Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
 Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 25. Jahrgang
 Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
 Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

**Niels Spilker**

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

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Sie kennen sicher Redewendungen wie diese: „Jeder ist seines Glückes Schmied!“ oder: „Wenn jede an sich denkt, ist an alle gedacht.“. Unserer Gesellschaft wird ja oft nachgesagt, dass sie egoistisches Denken und Handeln fordert und fördert. Die Einschätzung mag richtig sein, aber sie ist natürlich viel zu allgemein. Denn auch wenn sich in der Gesellschaft viele Beispiele für Egoismus und Hartherzigkeit finden: Spannend wird es doch da, wo Menschen gegen den Strom schwimmen. Zum Beispiel, indem sie für andere und mit anderen aktiv werden, auch wenn der Zeitgeist etwas anderes nahelegt.

Oft geht das im Alltag unter. Die Personalvertretungen im öffentlichen Dienst etwa setzen sich mit viel Ausdauer, Herzblut, Wissen und Engagement für die Interessen ihrer KollegInnen und für „Gute Arbeit“ in der Dienststelle ein. Dieses Engagement verdient mehr Aufmerksamkeit, deshalb wird am 21. November im Rahmen des Schöneberger Forums in Berlin wieder der Deutsche Personalräte-Preis verliehen. Es gibt ihn seit 2010, auf Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“. Die Jury hat im Juni getagt und konnte erneut aus zahlreichen Einsendungen auswählen. Im Magazin werden die vielfältigen Projekte der Nominierten vorgestellt. Mit dieser Doppelausgabe beginnt eine neue Interview-Serie: In loser Reihenfolge lassen wir die BundesjugendsekretärInnen der DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu Wort kommen. Den Auftakt macht Simon Habermäß von ver.di. Im Heft finden sie zudem einen Bericht zu einem DGB-Workshop. Hier wurde mit Personalräten aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes diskutiert, wie Schichtarbeit beschäftigtenfreundlich zu regeln ist.

Eine anregende Lektüre und einen entspannten Sommer!

Niels Spilker



Fotos: Simone M. Neumann

Deutscher Personalräte-Preis 2018

Beispielhafte Interessenvertretung

Weitere Informationen
zum Preis, zur Jury und
allen BewerberInnen
finden Sie unter
www.dprp.de

Ihre Arbeit ist oft nicht spektakulär, mit dem Dienstherrn ist es selten ein Zuckerschlecken, vieles passiert „leise“, Prozesse sind oft mühselig. Dennoch: PersonalrätInnen sind unverzichtbar, wenn es darum geht, klare Positionen für die Interessen der Beschäftigten zu beziehen und Pflöcke einzuschlagen – bei Personal, Entlohnung, Arbeitszeit oder der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz.

Von Christof Herrmann

Seit 2010 setzt der „Deutsche Personalräte-Preis“ ein deutliches Zeichen und lenkt die Aufmerksamkeit auf beispielhafte Projekte und Initiativen in der Personalvertretung. Der Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ und wird vom Frankfurter Bund-Verlag ausgelobt. Einmal jährlich stehen damit diejenigen im Zentrum der Aufmerksamkeit, die häufig hinter den Kulissen agieren und viel Ausdauer und Einsatz beweisen, damit Rechte der Beschäftigten wahrgenommen werden und Pflichten des Dienstherrn nicht hinten runterfallen.

Die renommierte Auszeichnung wird je einmal in den Kategorien Gold, Silber und Bronze verliehen. Einen Sonderpreis vergibt die DGB-Jugend und prämiiert damit beispielhafte Jugend- und Auszubildendenvertretungen und deren Einsatz für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende. Die Kriterien für die Bewertung der einzelnen Arbeiten sind u. a. die Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit der durchgeführten Projekte sowie die konkreten Auswirkungen auf den Alltag in der Dienststelle. Darüber hinaus prüft die Jury alle eingereichten Arbeiten auf ihren Innovationsgrad und bewertet die im Projekt umge-

setzte Teamleistung auch hinsichtlich Originalität, Nachhaltigkeit und sozialen Einsatz.

Die Bekanntgabe der SiegerInnen und die Preisverleihung erfolgen auf dem „Schöneberger Forum“ am 21. November 2018 in Berlin (www.schoeneberger-forum.de). Die vom DGB-Bildungswerk BUND und dem DGB ausgerichtete Fachtagung befasst sich in diesem Jahr mit dem Thema Vielfalt im öffentlichen Dienst und wendet sich an VertreterInnen aus Personalräten, Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft.

Hier die Kurzvorstellung der acht nominierten Gremien für den „Deutschen Personalräte-Preis 2018“ in alphabetischer Reihenfolge. Weitere Informationen unter www.dprp.de.

Gesamtpersonalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg

„Dienstvereinbarung zum Einsatz von Lehrkräften in Hamburger Ganztagschulen“

Seit 2008 verfolgte der Gesamtpersonalrat das Ziel, die Bedingungen für Lehrkräfte in Ganztagschulen zu verbessern. „Lückenstunden“ konnten mangels technischer Ausstattung nicht sinnvoll genutzt werden. Die Lehrkräfte mussten größere freie Zeiträume akzeptieren, in denen die SchülerInnen ihre Mittagspause hatten. Auch aufgrund mangelnder technischer Ausstattung hatten die Lehrkräfte so zwischen 30 und 55 Prozent unbezahlter, nicht nutzbarer Zeit, trotz Anwesenheit an der Schule. Das wollte der Gesamtpersonalrat ändern. Nach Gründung einer Arbeitsgruppe im Jahr 2009 folgten langwierige Verhandlungen und 2016 der Abschluss einer ersten Dienstvereinbarung. Diese wurde aber nicht im vereinbarten Umfang umgesetzt und Anfang 2018 von der Dienststelle gekündigt. Die Interessenvertretung trat daher erneut in Verhandlungen mit dem Dienstherrn. 2018 schlossen die Parteien schließlich eine vollständig neue „Dienstvereinbarung Ganztag für Lehrkräfte“.

Gesamtpersonalrat der Universität Koblenz-Landau

„Etablierung eines Bedrohungs-, Krisen- und Deeskalationsmanagements“

Aus Sicht des Personalrats fehlte an der Universität Koblenz-Landau ein geordnetes Bedrohungs-, Krisen- und Deeskalationsmanagement. Denn Vorfälle, die auch über verbale Bedrohungen hinausreichten, nahmen kontinuierlich zu. Da die Universitätsleitung nur zögerlich reagierte, erarbeitete das Gremium konkrete Vorschläge, nahm an Schulungen teil und kooperierte dazu auch mit der Polizeidirektion in Landau. 2017 wurde eine externe Firma beauftragt, ein Krisenmanagement entsprechend der Vorstellungen des Personalrats aufzubauen. Die PersonalvertreterInnen erhielten die Zusage, dass ein Bedrohungsmanagement installiert wird. Die Initiative der PersonalrätInnen stieß bei den Beschäftigten auf brei-

te Zustimmung und sorgte für eine Sensibilisierung auch bei der Universitätsleitung, dass ein Krisenmanagement nötig ist.

Jugend- und Auszubildendenvertretung des Universitätsklinikums Düsseldorf

„#unbezahlt“

Die Arbeitsgemeinschaft der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Unikliniken Nordrhein-Westfalen gründete das Gemeinschaftsprojekt „#unbezahlt“. Das Ziel: eine sichere und faire Ausbildungsvergütung für bisher nicht tarifizierte Ausbildungsgänge im Gesundheitswesen zu erreichen. Da die Arbeitgeberseite zu Beginn kein Entgegenkommen signalisierte, wurde das Thema intensiv und mehrmals auf Personalversammlungen diskutiert und lokale Medien wurden gezielt auf die Missstände hingewiesen. Zusätzlicher Druck entstand durch intensive Facebook-Kampagnen. In den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst 2018 erreichten die JAVen ihr Ziel: Spätestens ab dem 1. Januar 2019 werden betroffene Azubis vergütet. Die JAV wird dieses Thema weiterverfolgen, Motto: Aus NRW heraus in die ganze Bundesrepublik.



Der DGB-Jugend-Sonderpreis 2017 ging an die JAV Stadt Herne

Personalrat der Bundespolizei, Köln

„Konzept zum Einsatz in ihrer Verwendung vorübergehend eingeschränkter Polizeibeamter“

Aufgrund der Zunahme der dienstunfähig erkrankten MitarbeiterInnen entwickelte der Personalrat zusammen mit der Inspektionsleitung ein „Konzept zum Einsatz in ihrer Verwendung vorübergehend eingeschränkter Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten“. Dieses besteht aus sieben Tätigkeitsbereichen, die nicht bindend sind, sondern verändert oder ergänzt werden können. Alle Tätigkeiten sollen dazu dienen, polizei-

lich eingesetzte KollegInnen administrativ zu unterstützen bzw. zu entlasten. Das Ergebnis: Die Anzahl der Langzeit- und Dauererkrankungen ist rückläufig. Wegen der Berücksichtigung persönlicher und gesundheitlicher Belange der Betroffenen konnten in Abstimmung mit dienstlichen Notwendigkeiten Fehlzeiten verhindert werden; Menschen mit Behinderung können deutlich besser dienstlich eingesetzt werden. Geplant ist nun der Abschluss einer Dienstvereinbarung, mit der verbindliche Verfahrens- und Arbeitsabläufe festgeschrieben werden sollen.

Personalrat der Technischen Universität Dresden

„Verbesserungen der Tarifvertragsanwendung,
aktive Nutzung von Stufenverfahren“

Der Tarifvertrag bzw. die Entgeltordnung an der Universität Dresden wurden aus Sicht des Personalrats nicht korrekt angewandt, mit Nachteilen für zahlreiche Beschäftigtengruppen. Das Gremium wollte daher eine Eingruppierung erreichen, die den tatsächlichen beruflichen Aufgaben entspricht sowie eine geänderte Anerkennung von Restzeiten. Da es mit der Dienststelle zu keiner Einigung kam, wandte sich der Personalrat an das zuständige Ministerium für die Einleitung von Stufenverfahren. Der Personalrat erreichte eine deutliche Verbesserung der Tarifvertragsanwendung und bei der Anerkennung von Restzeiten bei der Stufenzuordnung.

Personalrat des Ordnungsamtes der Stadt Frankfurt am Main

„Stadtpolizei 55+“

Beim Ordnungsamt der Stadt Frankfurt am Main fehlte es an einem Konzept, wie ältere und gesundheitlich eingeschränkte MitarbeiterInnen in einem altersgemäßen Rahmen weiter-

beschäftigt werden können. Das Gremium entwickelte Ideen und Vorschläge dazu. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Abteilungsleiter der Stadtpolizei, dem Leiter des Führungsstabes der Stadtpolizei, drei Gremiumsmitgliedern und vier KollegInnen der Stadtpolizei, wandelte diese in ein Konzept um, das seit Mitte 2017 umgesetzt wird. Damit wurden durch die Initiative des Personalrats neue Einsatzmöglichkeiten für MitarbeiterInnen geschaffen, die nicht mehr zu 100 Prozent im Außendienst eingesetzt werden können.

Polizeihauptpersonalrat des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport, Hannover

„Dienstvereinbarung zu einem Polizeimessenger“

Der Polizeihauptpersonalrat führte Planungsgespräche mit dem Landespolizeipräsidenten über die Möglichkeit der Einführung eines Messengers, um die Beschäftigten auf schnellsten Weg mit dienstlichen Informationen zu versorgen. Das Gremium band dazu die Belegschaft intensiv ein, diskutierte Lösungen, ließ sich schulen und griff auf externe Rechtsberatung zurück. Im April 2018 folgte dann eine Dienstvereinbarung über die Einführung eines Messengers in der Polizei des Landes Niedersachsen. Ende April begann die Pilotierung in zwei Polizeiinspektionen und der Zentralen Polizeidirektion mit ca. 2.000 Beschäftigten. Auf dieser Grundlage sind Einführung und Evaluierung vereinbart.

Schulhauptpersonalrat des Niedersächsischen Kultusministeriums, Hannover

„Dienstvereinbarung für den Einsatz des sonderpädagogischen Personals an allgemeinen Schulen“

Mit der Einführung von Integrationsklassen und Regionalen Integrationskonzepten sowie durch die Einführung der inklu-



DGB-Vize Elke Hannack (links) mit den Nominierten für den Deutschen Personalrätepreis 2017



Preisträger Gold 2017: Laudatio auf den Personalrat des Klinikums Augsburg

siven Schule im Niedersächsischen Schulgesetz weitete sich der Einsatz des sonderpädagogischen Personals zunehmend auf die allgemeinen Schulen aus. Für diese MitarbeiterInnengruppe (Lehrkräfte, pädagogische MitarbeiterInnen) fehlte es an Regeln, wie sie an allgemeinen Schulen eingesetzt werden können, stattdessen wurde ihr Einsatz an den Schulen unterschiedlich gehandhabt. 2016 begann der Schulhauptpersonalrat über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu verhandeln. 2017 einigten sich die Parteien auf Regelungen, z. B. zu Einsatzorten und der Anrechnung von Wegezeiten, für den Einsatz des sonderpädagogischen Personals an allgemeinen Schulen.

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
- **Arnold Plickert**, Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei



„Es ist geschafft, wir haben jetzt monatlich unsere Zusatzrente.“

DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de





NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

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

www.nuernberger.de/
beamte-oeffentlicher-dienst

Stärkung des Zolls

Neue Personalstellen

Der Zoll soll personell aufgestockt und das Eingangsamt des Zolls mittelfristig von A6 auf A7 angehoben werden. Das teilt der haushaltspolitische Sprecher der SPD-Bundstagsfraktion Johannes Kahrs mit. Bereits im Haushaltsentwurf des Bundesfinanzministers Olaf Scholz sei eine personelle Aufstockung des Zolls von gut 900 Stellen vorgesehen. Nun habe der Haushaltsausschuss für das Jahr 2018 weitere 850 Stellen zusätzlich beschlossen. Auch in den kommenden Jahren soll der Zoll personell gestärkt werden. „Wir haben beschlossen, dass wir auch in den nächsten drei Jahren jährlich 2.000 neue Personalstellen im Bereich der Zollverwaltung schaffen wollen“, so der Hauptberichterstatler für den Einzelplan des Bundesfinanzministeriums Andreas Schwarz (SPD). Kahrs appelliert nun an die Bundesregierung, die Ausbildungskapazitäten des Zolls deutlich zu erhöhen.

Transparentes Verfahren

Besetzung von Bundesrichterstellen

Anfang Juli wurden die BundesrichterInnen durch den Richterwahlausschuss des Bundestages gewählt. So wird Henning Radtke neuer Richter des Bundesverfassungsgerichts; der Strafrechtsprofessor und bisherige Richter am Bundesgerichtshof (BGH) folgt auf Michael Eichberger im Ersten Senat. Vor seinem Wechsel zum BGH leitete Radtke rund sieben Jahre den Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht und Internationales Strafrecht an der Universität Hannover. Das Wahlverfahren hatte die AfD in einer kleinen Anfrage als intransparent kritisiert und eine öffentliche Stellenausschreibung gefordert. Das Bundesjustizministerium teilte in seiner Antwort mit, dass das Wahlvorschlagsrecht allen Mitgliedern des Richterwahlausschusses zustehe. „Die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz und der Bundesminister für Arbeit und Soziales schlagen die von ihnen benannten Kandidaten nach den Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung vor. Es steht jedem potentiellen Kandidaten frei, sich frühzeitig unmittelbar an vorschlagsberechtigte Mitglieder des Richterwahlausschusses zu wenden.“ Der Bundesrichterwahlausschuss entscheidet in geheimer Abstimmung mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Er setzt sich aus den 16 jeweils zuständigen LandesministerInnen sowie 16 vom Bundestag gewählten Mitgliedern zusammen. Das Bundesverfassungsgericht hat das geltende Verfahren zur Wahl der BundesrichterInnen überprüft und nicht beanstandet (2 BvR 2453/15).

Kabinett beschließt Besoldungsanpassung

Hannack fordert Dialog zu Wochenarbeitszeit und Zulagen

Am 20. Juni 2018 fand im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) das Beteiligungsgespräch zum Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2018–2019–2020 statt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes begrüßten das Vorhaben, das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 18. April 2018 zeit- und wirkungsgleich auf die BundesbeamtInnen zu übertragen. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack machte aber deutlich, dass es bei strittigen Themen wie der Wochenarbeitszeit und der Dynamisierung von Zulagen dringend einen Dialog brauche. Sie stellte klar: „Die Höhe der Besoldung der Be-

amtInnen des Bundes ist unseres Erachtens auch vor dem Hintergrund der erhöhten regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden zu bewerten.“ Noch immer werde an der Anhebung festgehalten und den BeamtInnen eine Angleichung an das tarifliche Niveau von 39 Stunden verwehrt. Dies sei schädlich, weil es die Beschäftigten belaste, und es sei zudem aus personalpolitischer Sicht auch nicht mehr zu rechtfertigen. Schließlich sei der mit der Anhebung der Arbeitszeit verfolgte Planstellenabbau längst erreicht. In ihrem Statement positionierte sich Hannack außerdem zum Umgang mit den Erschwerniszulagen. So soll zwar gemäß Gesetzentwurf die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten entsprechend der linearen Anpassung erhöht werden, die Beträge der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten bleiben aber außen vor. Da beide dem Ausgleich besonderer Belastungen dienen, die durch beschäftigtenunfreundliche und gar gesundheitsgefährdende Arbeitszeiten entstehen,

forderte Hannack: „Der Gesetzgeber muss die Belastungen der Betroffenen hinreichend anerkennen und die Erhöhung der Beträge des früher als Wechselschichtzulage bezeichneten

**» DER GESETZGEBER MUSS DIE
BELASTUNGEN DER BETROFFENEN
HINREICHEND ANERKENNEN «**

Vergütungsbestandteils an die Besoldungsanpassungen koppeln.“ Das Bundeskabinett hat den Gesetzentwurf am 6. Juli verabschiedet. Die diesjährige Besoldungserhöhung wird zwar rückwirkend zum 1. März erfolgen. Da der Bundestag das Gesetz aber noch verabschieden muss und die Verkündung im Bundesgesetzblatt erst Ende 2018 zu erwarten ist, kündigte Staatssekretär Helmut Teichmann als Vertreter des BMI Abschlagszahlungen an. Diese könnten auf Grund der erforderlichen technischen Umsetzungsschritte vermutlich im Herbst erfolgen.

Gemeinsame Erklärung

Stärkung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks

In einer Erklärung, die vom DGB und seinen Mitglieds- gewerkschaften, zahlreichen Wohlfahrts-, Jugend-, Umwelt-, Natur- und Sozialverbänden sowie kirchlichen Einrichtungen und der Verbraucherzentrale unterstützt wird, unterstreichen die Organisationen die Bedeutung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks für den demokratischen Diskurs, die Meinungsvielfalt und die kulturelle Pluralität. Man sei „besorgt angesichts der immer lauter werdenden Stimmen, die den öffentlich-rechtlichen Rundfunk bis zur Unkenntlichkeit reduzieren wollen, ihn pauschal diskreditieren oder gar seine Berechtigung in Frage stellen.“ Die Organisationen begrüßen, dass die Länder den Telemedienvertrag weiterentwickeln wollen und ermutigen die MinisterpräsidentInnen zu einer zukunftsgerechten Reform. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk müsse zeitgemäß ausgestaltet sein. Dies gelte umso mehr in der digitalen Welt, deren Angebote unüberschaubar seien. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk biete hier Einordnung und Orientierung und müsse daher eine zukunftssichernde finanzielle Basis haben. Die Demokratie brauche starke öffentlich-rechtliche Medien.



Foto: istockphoto.de/welphoto



„Wir denken Tarif und Besoldung zusammen“

In loser Reihe stellen wir die Arbeit der DGB-Jugenden aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes vor. Wir beginnen unsere Interview-Serie mit Simon Habermäß, Bundesjugendsekretär von ver.di, der seit zwei Jahren in diesem Amt ist.

Welche Themen beschäftigen Euch als ver.di-Jugend besonders?

Simon Habermäß // Prägend waren zuletzt die Auseinandersetzungen im öffentlichen Dienst für einen besseren Tarifvertrag und bessere Beamtenbesoldung. Da standen besonders die jungen Beschäftigten im Fokus. Mit der Jugendkampagne „Tarifdeluxe“ hatten wir eine gemeinsame Dramaturgie mit den Kolleginnen* in ganz Deutschland: Es gab Jugendblocks sowie Jugendstreiks und am Ende eine große Aktion in Potsdam zur dritten Verhandlungsrunde. Wir haben uns durchgesetzt: Auszubildende erhalten in diesem und im nächsten Jahr eine Erhöhung von 50 Euro pro Monat. Das soll laut Referentenentwurf auch auf die Beamtenanwärterinnen übertragen werden. Für uns ist klar: Wir denken Tarif und Besoldung zusammen. In den nächsten Jahren steht die Arbeitszeit auf dem Themenzettel. Dass Beamtinnen deutlich länger arbeiten müssen als ihre tarifbeschäftigten Kolleginnen, ist eine Ungerechtigkeit.

Große Druckmittel hat man hier nicht, das Streikrecht für Beamtinnen wurde vom Verfassungsgericht verneint.

Simon Habermäß // Wir sind für ein Streikrecht für alle und bedauern die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Aber wir wissen, wie wir Druck aufbauen können. Als Seehofer zu den Verhandlungen in Potsdam kam und dachte, er könne mal ein paar Hände schütteln und ein schönes Bild erzeugen, haben ihm 400 wütende Beamtenanwärterinnen und Auszubildende deutlich gemacht, dass die Vergütung nicht ausgewürfelt werden darf und sie auch teilhaben wollen an den sprudelnden Steuereinnahmen. Das hat Wirkung gezeigt.

Wo drückt der Schuh bei den Beamtenanwärterinnen? Was wollt Ihr hier erreichen?

Simon Habermäß // Wichtig ist die Qualität der Ausbildung. Da fehlt es oft an Dingen, die für Azubis im Berufsbildungsgesetz geregelt sind: Etwa Lernmittelfreiheit. Und es braucht eine gute Verzahnung von Theorie und Praxis. Ansonsten: Gute Lernmaterialien, einen eigenen Arbeitsplatz und Ausbilderinnen, die ausreichend Zeit haben, sich um die Kolleginnen zu kümmern. Und sie sollten auch Wertschätzung erhalten, die sich auch in der Vergütung ausdrückt. Wir vernetzen die Jugend-

und Auszubildendenvertreterinnen für den Kampf um Qualität und helfen konkret. So bieten wir an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in NRW Prüfungsvorbereitungskurse für unsere Mitglieder an.

Wie gewinnt ihr ver.di-Mitglieder unter Beamtenanwärterinnen – und am besten so, dass sie aktiv werden?

Simon Habermäß // Das Erste ist – egal, ob Azubi oder Anwärterin – sie betriebsnah anzusprechen durch Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute oder Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen. Dann: ins Gespräch kommen über ihre Ausbildung und ihre Themen zu Themen der Gewerkschaft machen. Bloß nicht gleich mit Gremienarbeit kommen, sondern projektorientierte Angebote machen. Beispiel Tarif- und Besoldungsrunde – da konnten junge Kolleginnen für einen überschaubaren Zeitraum für ihre Anliegen gemeinsam aktiv werden. Die Fähigkeiten dafür haben die meisten nicht mit der Muttermilch aufgesogen, müssen sie erlernen. Deshalb haben wir bundesweit ein Empowermenttraining entwickelt. Wenn sich Kolleginnen aus einem Betrieb oder Gremium fit machen wollen, dann kommen Trainerinnen zu ihnen und machen maßgeschneiderte Angebote. Wir sollten selbstbewusst nach vorne tragen, was wir anbieten: Tariffkampagnen, Bildungsangebote und vor allem eine flächendeckende Vertretung vor Ort mit bundesweit rund 60 Jugendsekretärinnen. Das hat keine Organisation außerhalb des DGB.

Was hat Dich bewogen, gewerkschaftlich aktiv zu werden?

Simon Habermäß // Eine Tarifrunde, ganz klassisch. Ich habe 2006 eine Ausbildung gemacht zum Fachinformatiker an einem Hochschulrechenzentrum. Während der Tarifaueinsetzung im öffentlichen Dienst erlebte ich Gewerkschaften ganz konkret. Da wollte ich nicht an der Seite stehen, sondern mit anderen für meine Ausbildungsbedingungen kämpfen. Dann war ich aktiv im Bezirksjugendvorstand. Später habe ich studiert und war weiter in der ver.di Jugend aktiv, wurde dann ehrenamtlicher ver.di-Vorsitzender. Anfang 2016 wechselte ich vom Ehren- zum Hauptamt. Seitdem bin ich ver.di- Bundesjugendsekretär.

Das Gespräch führte Claudia Falk

Fotowettbewerb
„Union in action“
www.fototeam-hessen.de

Baden-Württemberg

Arbeitszeit für BeamtInnen soll um eine Stunde sinken

ver.di begrüßt den Vorstoß der SPD-Landtagsfraktion, die 41-Stundenwoche für BeamtInnen abschaffen zu wollen. Martin Gross, ver.di-Landesbezirksleiter: „90 Minuten geht nicht nur ein Fußballspiel, 90 Minuten muss die Beamtenschaft im Land länger arbeiten als ihre angestellten KollegInnen. Woche für Woche. Gut, wenn die Mehrheit im Landtag für die 41-Stundenwoche immer mehr bröckelt. Wir sind bereit über alle Wege zu reden, die uns einer gerechten und modernen Arbeitszeitpolitik näher bringen. Denn die Köpfe von morgen gewinnt man nicht mit Arbeitszeiten von gestern.“ Die SPD hatte eine Rückkehr zur 40-Stunden-Woche für die LandesbeamtInnen gefordert. Landtagsfraktionschef Andreas Stoch (SPD) sieht darin ein Mittel, die Beschäftigung beim Staat attraktiver zu machen. Er geht von Mehrkosten zwischen 100 und 180 Millionen Euro im Jahr aus und glaubt, dass ein vollständiger Ersatz durch zusätzliche Stellen nicht nötig sei.

Bayern

„Aktion 300“ – GdP fordert Sicherheitszulage von 300 Euro

Die GdP Bayern ruft alle KollegInnen auf, sich an ihrer „Aktion 300“ zu beteiligen und auf der Rückseite der abgebildeten Postkarte Unterschriften für die Erhöhung der Polizei-

und Sicherheitszulage auf 300 Euro im Monat zu sammeln. Es geht um die überfällige Anhebung und gleichzeitige Schaffung einer einheitlichen Zulage bei Polizei- und Verfassungsschutz. VollzugsbeamtInnen erhalten derzeit nach einer Dienstzeit von zwei Jahren eine Polizeizulage von rund 152 Euro pro Monat, also knapp fünf Euro pro Tag. „Besondere Belastungen verdienen eine bessere Honorierung; wir fordern 300 Euro im Monat, dies sind gerade mal steuerpflichtige zehn Euro am Tag!“ betont die GdP. Noch vor der Sommerpause will die GdP die gesammelten Postkarten dem Landtag übergeben.



Berlin

Polizei bekommt bessere Ausrüstung

Die PolizistInnen erhalten ab Ende 2018 neue Pistolen, Schutzwesten, Hals-, Schulter- und Tiefschutz im Wert von 40 Millionen Euro. Für „überlebenswichtig“ hält die GdP eine verbesserte Ausstattung und zeitgemäße Waffen für die BeamtInnen. „Es ist schon traurig genug, dass erst ein Terroranschlag mitten in unserer Stadt dafür gesorgt hat, dass Gelder endlich bereitgestellt werden“, wird der GdP-Vorsitzende Norbert Cioma in der Berliner Morgenpost zitiert. „Ohne Frage gehen unsere Kollegen wesentlich besser ausgestattet auf die Straße, wenn die geplanten Anschaffungen dann endlich bei ihnen ankommen.“

Der Zeitraum zwischen der grundsätzlichen Entscheidung für das Sicherheitspaket im Januar 2017 und der tatsächlichen Auslieferung sei aber zu lang. Polizeiinterne Abläufe müssten in Zukunft schneller, effizienter und vor allem sachorientierter werden.

Brandenburg

Kommt die Pauschale Beihilfe für BeamtInnen bald?

Der DGB drängt schon länger auf die Einführung einer pauschalen Beihilfeleistung für BeamtInnen auch in Brandenburg. „Es ist Zeit, die Benachteiligung von gesetzlich versicherten BeamtInnen zu beenden“, sagt die stellver-

» ES IST ZEIT, DIE BENACHTEILIGUNG VON GESETZLICH VERSICHERTEN BEAMTINNEN ZU BEENDEN «

tretende Vorsitzende des DGB-Bezirks Sonja Staack. Diejenigen mit gesetzlicher Krankenversicherung hätten die gleiche Unterstützung des Arbeitgebers verdient wie KollegInnen in anderen Bereichen auch – nämlich eine hälftige Übernahme der Versicherungsbeiträge. Die rot-rote Landesregierung bewegt sich offenbar: So soll im Januar 2019 ein entsprechender Gesetzentwurf vorliegen, damit LandesbeamtInnen ab 2020 mit einer pauschalen Beihilfe als Arbeitgeberanteil die Hälfte der Kosten für eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung ersetzt bekommen können.

Bremen

GEW gegen separaten Unterricht für Geflüchtete und MigrantInnen

Die GEW fordert in einem offenen Brief an die Senatorin für Kinder und Bildung, Claudia Bogedan (SPD), das „teilintegrative Modell“ an allen Bremer Schulen ausnahmslos zu verwirklichen. Dieses Modell ermögliche eine Integration von Geflüchteten und MigrantInnen in Schulen. Die Schulleitungen müssten verpflichtet werden, das Modell umzusetzen, um ein inklusives Schulsystem sicherzustellen, so die GEW. Doch gebe es Gerüchte bezüglich der Pläne zur Einrichtung von sogenannten Kooperationsklassen, wonach künftig Geflüchtete und MigrantInnen über Jahre separat unterrichtet werden sollen. Das widerspreche dem inklusiven Gedanken im Bremer Schulgesetz. Die GEW hat in dem offenen Brief die senatorische Behörde aufgefordert, die Schulen



mit mehr Ressourcen zu unterstützen. „Die SchülerInnen benötigen einen gesicherten Platz in Regelklassen, in denen diese durch sprachsensiblen Fachunterricht und kontinuierliche Sprachförderung unterstützt werden“, so GEW Landessprecher Bernd Winkelmann.

Hamburg

Kennzeichnungspflicht für die Polizei kommt

Die Kennzeichnungspflicht für BeamtInnen der Hamburger Bereitschaftspolizei kommt. Sie sollen künftig bei Demonstrationseinsätzen identifizierbar sein. Innensenator Andy Grote (SPD) unterstrich, dass damit kein Misstrauen gegenüber der Polizei verbunden sei. Die Einführung einer Kennzeichnungspflicht in geschlossenen Einheiten sei Teil eines Pakets zur Neugliederung und Stärkung der Landesbereitschaftspolizei. Außerdem soll es eine Einheit „für besondere Einsätze“ geben. Die GdP kritisiert die Kennzeichnungspflicht als „Kontrollwahn gegen die PolizistInnen“. In einem offenen Brief verweist die GdP auf eine Entscheidung des Landesparteitages der SPD, laut der eine Kennzeichnungspflicht nur „im Einvernehmen mit den Gewerkschaften“ eingeführt werden sollte. Doch Gespräche hätten bis heute nicht stattgefunden. In Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen sind PolizeibeamtInnen bereits individuell gekennzeichnet.

Hessen

Land setzt Disziplinarverfahren gegen 4.200 LehrerInnen aus

Die Aussetzung der Disziplinarverfahren gegen verbeamtete LehrerInnen wegen ihrer Teilnahme am Beamtenstreik am 16. Juni 2015 wird zunächst bis zum 31. Dezember 2018 verlängert. Das entschied das Hessische Kultusministerium nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Beamtenstreikverbot vom 12. Juni 2018. Dadurch werde dem Umstand Rechnung getragen, dass binnen sechs Monaten nach Urteilsverkündung eine Beschwerde beim Europäischen Gerichts-

hof für Menschenrechte (EGMR) eingeleitet werden kann. „Wir fordern das Land Hessen auf, die eingeleiteten und zwischenzeitlich ausgesetzten Disziplinarverfahren gegen die mehreren tausend Lehrkräfte, die sich an unserem Streik beteiligt haben, nicht wieder aufzunehmen. Vielmehr müssen diese Verfahren endgültig eingestellt werden, die Unterlagen

» DIE UNTERLAGEN MÜSSEN AUS DEN PERSONALAKTEN ENTFERNT WERDEN «

müssen aus den Personalakten entfernt werden“, betont die GEW-Landesvorsitzende Birgit Koch. „Das Hessische Disziplinargesetz regelt in Paragraph 18, dass ein Verweis wegen eines eventuellen Dienstvergehens nach einer Frist von zwei Jahren nicht mehr erteilt werden darf. Diese Frist ist klar überschritten, denn mittlerweile sind drei Jahre seit dem Streik vergangen.“

Mecklenburg-Vorpommern

Landesregierung will in Schulneubau und -sanierung investieren

129 Schulen, darunter auch sogenannte Inklusionsschulen, erhalten Fördermittel für Neubau

oder Sanierung. Dafür werden die angekündigten Mittel von 275 Millionen um weitere 50 Millionen Euro aufgestockt, berichtet die GEW. Ministerpräsidentin Manuela Schwesig (SPD) und Bildungsministerin Birgit Hesse (SPD) haben das Programm und die im Bildungsministerium neu eingerichtete Servicestelle für die Schulbauförderprojekte Ende Juni vorgestellt. Eine Arbeitsgruppe mit VertreterInnen aller beteiligten Ministerien werde die Schulbauprojekte koordinieren. 200 Anträge seien eingereicht worden. Ein Teil der noch nicht geförderten Anträge komme aus den geplanten Bundesmitteln zum Ausbau der Ganztagschule. Die GEW sei froh, dass dringend benötigte Baumaßnahmen endlich in Angriff genommen werden können. „Vor allem das zusätzliche Engagement des Bundes betrachten wir auch als Erfolg unserer bundesweiten Kampagne ‚Bildung weiter denken!‘“, so Annett Lindner, Landesvorsitzende der GEW in Mecklenburg-Vorpommern.

Niedersachsen

Forschungsprojekt zur Weiterentwicklung der Polizeiuniform

Die Polizei Niedersachsen und die Hochschule Hannover haben deutschlandweit das erste



Foto: istockphoto.de/ronstik

Forschungsprojekt zur Weiterentwicklung der Polizeidienstbekleidung vereinbart. Ziel des auf zwei Jahre angelegten Projekts sei es, die Uniform systematisch aus funktionaler, wirtschaftlicher und innovativer Sicht weiterzuentwickeln. Darüber hinaus soll das Thema „Nachhaltigkeit“ besonders beachtet werden. Die GdP Niedersachsen will das Forschungsprojekt positiv begleiten. „Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen sich in ihrer Dienstkleidung, die sie am Tag und in der Nacht tragen und in der sie den Staat repräsentieren, rundum wohlfühlen. Die Uniform muss den Sicherheitsanforderungen entsprechen, flexibel und funktional sein“, erläutert GdP-Landesvorsitzende Dietmar Schilff. Die GdP begrüßt, dass die PolizistInnen aktiv mit einbezogen werden. Am Ende könne auch das Logistik-Zentrum Niedersachsen als landeseigener Betrieb profitieren. Denn es beliefe nicht nur die niedersächsische Polizei, sondern auch andere Landespolizeien.

Nordrhein-Westfalen

Dienstfahrräder für Beschäftigte der Stadt Köln

CDU, Grüne, FDP und die Gruppe GUT haben in Köln einen Antrag auf Dienstrad-Leasing für die Beschäftigten der Stadt Köln eingebracht. Danach soll es künftig möglich sein, Dienstfahrräder mit der Option zur privaten Nutzung zu leasen. So könne die Mitarbeitergesundheit gefördert sowie ein innovatives und nachhaltiges Arbeitgeber-Image aufgebaut werden. Das Leasing soll über eine Entgeltumwandlung erfolgen, wobei der Leasing-Beitrag direkt vom Bruttogehalt abgezogen wird. Das für die KommunalbeamtInnen relevante Landesbesoldungsrecht sieht allerdings eine Entgeltumwandlung nur für die Altersvorsorge vor. Geht es nach dem Willen der Antragsteller, soll daher der Stadtrat Köln die nordrheinwestfälische Landesregierung auffordern, das Besoldungsrecht entsprechend anzupassen. Widerspruch



Foto: istockphoto.com/Albin Schinagowin

kommt von ver.di, auch wenn die positiven ökologischen Effekte anerkannt werden: Durch die Entgeltumwandlung würde sich das Bruttogehalt verringern mit der Folge eines geringeren Rentenanspruchs. ver.di-Gewerkschaftssekretär Tjark Sauer, zuständig für den Fachbereich Gemeinden: „Der Arbeitgeber leistet keinen wirklichen Beitrag.“ Vielmehr sollte die Stadt Diensträder anschaffen und zur Verfügung stellen oder über einen Zuschuss für die Fahrräder nachdenken.



Reisen und Sparen mit BSW

Ihr Partner für den Urlaub

**Jetzt Mitglied werden,
Koffer packen -
Gute Reise!**

- Beratung und Buchung durch unser BSW-Reisebüro und unsere BSW-Partner
- Günstige Reisen mit Komplett-Service
- Vorteilhaft einkaufen Online und vor Ort

Informationen telefonisch unter :

Telefon: 0800 444 00 120 (gebührenfrei; Mo - Fr: 8:00-19:00 Uhr)



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst

AUS DEN LÄNDERN

Rheinland-Pfalz

Abschlagsfreie Versorgungsbezüge für Schwerbehinderte nur bei Ankündigung

Das Land Rheinland-Pfalz ermöglicht es schwerbehinderten BeamtInnen ab vollendetem 63. Lebensjahr ohne Abzüge auf Antrag vorzeitig in Pension zu gehen. Die bzw. der Betroffene muss in diesem jedoch ausdrücklich auf den Grund „Schwerbehinderung“ verweisen. Das entschied das Verwaltungsgericht Koblenz in einem Urteil vom 8. Juni 2018 (5 K 196/17. KO). Ein Beamter, der ein Jahr vor dem Erreichen der Altersgrenze mit 64 Jahren in den Ruhestand gegangen war, hatte gegen eine Versorgungskürzung von 3,6 Prozent geklagt. Allerdings hat er „... bei seinem Antrag auf Pensionierung mit keinem Wort seine Schwerbehinderung und das zu diesem Zeitpunkt noch laufende Verfahren betreffend die Erhöhung des Grades seiner Behinderung erwähnt“, heißt es in einer Mitteilung des Verwaltungs-

gerichts. Vielmehr habe er selbst auf den berechneten Versorgungsabschlag hingewiesen. Angesichts dessen habe sein Dienstherr davon ausgehen müssen, dass der Kläger nicht wegen seiner Schwerbehinderung die Ruhestandsversetzung beantragt habe. „Eine nachträgliche Auswechslung des Grundes und damit eine Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung für die Zurrücksetzung ist nach den Grundsätzen des Beamtenrechts nicht möglich“. Diese Bewertung verletze auch nicht die grundgesetzlich verbürgte Fürsorgepflicht, die das Land gegenüber seinen BeamtInnen habe.

Saarland

Personal in saarländischen Vollzugsanstalten aufstocken!

Allein in der Justizvollzugsanstalt (JVA) Saarbrücken fehlen nach ver.di-Berechnungen mehr als 60 qualifizierte BeamtInnen. Das vorhandene Personal schiebe 200 bis 300 Überstun-



Foto: Johann Jungtaub



Gleich unverbindlich ausprobieren:
www.bbbank.meininvest.de

Jetzt haben Sie es in der Hand, zeitgemäß zu sparen

Mit dem digitalen Anlage-Assistenten **MeinInvest** bequem, professionell und online Geld anlegen. Entdecken Sie den neuen Service Ihrer BBBank eG.

BB Bank

 Union
Investment

Allein maßgebliche Rechtsgrundlage für die Vermögensverwaltung in MeinInvest ist die Rahmenvereinbarung MeinInvest unserer Bank, welche Sie jederzeit kostenlos in deutscher Sprache auf der Webseite unserer Bank einsehen können. Dieser können Sie auch dienstleistungsspezifische Informationen entnehmen. Die Eröffnung eines UnionDepots ist erforderlich. Allein maßgebliche Rechtsgrundlage hierfür sind die jeweils aktuellen Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Zusatzvereinbarungen und Sonderbedingungen der Union Investment Service Bank AG, die Sie kostenlos in deutscher Sprache über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG erhalten. Diese Information stellt weder eine Handlungsempfehlung noch eine Anlageberatung durch die BBBank eG dar. Stand aller Informationen, Darstellungen und Erläuterungen: 13. März 2018, soweit nicht anders angegeben.

den vor sich her. Der Personalbestand an ausgebildeten und qualifizierten BeamtInnen in den saarländischen Vollzugseinrichtungen müsse deshalb dringend angehoben werden. „Der im Strafvollzugsgesetz verankerte und im Koalitionsvertrag vereinbarte Vollzug funktioniert nicht ohne ausreichende Mittel und Menschen. Man bekommt auch keinen Luxuswagen zum Preis eines Fahrrades“, sagt Sabine Engelhardt-Cavelius, zuständige Gewerkschaftssekretärin bei ver.di. Der Personalmangel belastet nicht nur die BeamtInnen, sondern erschwere auch die Arbeit mit den Gefangenen. „Das Personal bildet den Grundpfeiler der Resozialisierung der Gefangenen“, so Engelhardt-Cavelius. Gerade die Eigenart der saarländischen Gefangenenzusammenstellung in Verbindung mit den damit verbundenen Personalbesetzungszahlen sei nicht mehr zeitgemäß. Auch sei der „Stundenschlüssel“ seit den 1980er Jahren nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten angepasst worden. Im Rahmen der Justizministerkonferenz Anfang Juni hatte ver.di den Verantwortlichen bereits eine Resolution zu diesem Thema übergeben und will auch weiterhin Druck machen.

Sachsen

Neue Stellen für den Strafvollzug

Nachwuchsmangel im öffentlichen Dienst, besonders im Strafvollzug: Sachsens Regierung will im nächsten Haushalt Geld für 120 zusätzliche Stellen einplanen. Hinzu kommen 88 Beamten-AnwärterInnen. Außerdem soll die Altersgrenze für die Verbeamtung von jetzt 34 auf 39 Jahre erhöht werden. Da passende BewerberInnen offenbar nicht Schlange stehen, hat der sächsische Justizminister Sebastian Gemkow (CDU) eine Imagekampagne gestartet, um mehr MitarbeiterInnen für den Strafvollzug zu gewinnen. Auf unten genannter Homepage können sich Interessierte über die Ausbildung zum Vollzugsbediensteten, die Verdienstmöglichkeiten, den Berufsalltag und das Bewerbungsverfahren informieren.

Weitere Infos auf www.job-mit-j.de

Sachsen-Anhalt

Beförderungstau auflösen!

Hunderte BeamtInnen in Sachsen-Anhalt warten auf eine zeitnahe Beförderung. Der Schwerpunkt liegt bei der Polizei, wo Gewerkschaften seit Jahren einen massiven Beförderungstau beklagen. Unter dem Slogan „Drei für ein Ziel“ haben sich die drei in der Polizei vertretenen Gewerkschaften zusammengetan und vor der Staatskanzlei in Magdeburg ihre Interessen deutlich gemacht, teilt die GdP mit. Jede/r dritte PolizistIn sitze auf einem höheren Posten als es ihrer/seiner Bezahlung entspreche, so die GewerkschafterInnen. Aber auch LehrerInnen sind betroffen und dürfen nicht vergessen werden. „Wir möchten nicht, dass hier LehrerInnen und PolizistInnen gegeneinander ausgespielt werden“, sagt GdP-Schriftführer Ingo Neubert. Finanzminister André Schröder (CDU) kündigt Abhilfe an: Zwar könne man nicht „in einem Haushaltsjahr den Beförderungstau vergangener Jahrzehnte bewältigen“ und dafür sechs Millionen Euro in die Hand nehmen. Aber die Regierung wolle „mit verlässlichen Budgets kontinuierliche Beförderungen ermöglichen“ und damit verhindern, dass es diesen Beförderungstau weiterhin gebe.

Schleswig-Holstein

Umfangreiches Digitalisierungsprogramm beschlossen

Das Kabinett hat Ende Juni ein Programm zur Digitalisierung in Schleswig-Holstein beschlossen. Es umfasst alle Politikbereiche – von der Verwaltung über die Bildungslandschaft bis hin zur E-Justiz und Energiewirtschaft und soll vor allem ländlichen Räumen flächendeckende Glasfaserkabel und moderne Mobilnetze in 5G-Technologie bringen. Digitalisierungsminister Robert Habeck (Bündnis 90/Grüne) dazu in einer Mitteilung der Kieler Staatskanzlei: „Die Digitalisierung bietet vielversprechende Perspektiven für unser Land, insbesondere wenn es gelingt, sie als Querschnittsthema mit hoher Priorität in sämtlichen Bereichen zu verankern. Das kann nur gelingen, wenn wir eine offene, transparente Verwaltung mit den inno-

vationsfreudigen Menschen in Schleswig-Holstein zusammenbringen.“ Mit den Kommunen will das Land auch ein zentrales Zugangsportal errichten, über das die BürgerInnen Behörden „gänge“ von zu Hause aus erledigen können: etwa Gewerbeanmeldungen oder den Antrag auf einen Kita-Platz.

Thüringen

Einsatz von ErzieherInnen mit Lehrbefähigung im Unterricht

Die GEW Thüringen hat einen Vorschlag zur Unterrichtsabsicherung vorgelegt: Verfügen ErzieherInnen über eine Lehrbefähigung in mindestens einem Unterrichtsfach, sollen sie ab dem Schuljahr 2018/19 auf freiwilliger Basis befristet für das Schuljahr maximal sechs Unterrichtsstunden übernehmen können. Für eine Lehrerwochenstunde (LWS) würden dann ca. 1,5 Zeitstunden angerechnet werden. Auch dürfe die Erhöhung des Beschäftigungsumfangs um bis zu sechs LWS nicht den Gesamtbeschäftigungsumfang von 100 Prozent überschreiten. Da in diesem Fall der Schwerpunkt der Tätigkeit weiterhin im erzieherischen Bereich liege, ändere sich jedoch nichts an der Eingruppierung. „Wichtig ist, dass diese Entscheidung allein von den betroffenen ErzieherInnen gefällt werden kann, es besteht kein Zwang, Unterricht zu übernehmen“, heißt es weiter bei der GEW.





W DoppelVorteil

Wüstenrot – die Bausparkasse für den öffentlichen Dienst.

Sicherheit, Vertrauen, Kompetenz. Und exklusive Vorteilsbedingungen für Mitglieder unserer Partnergewerkschaften und -verbände sowie ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder, Enkel). Beispielsweise einen attraktiven Zinsvorteil für Wüstenrot Wohndarlehen (Baufinanzierung), der mehrere Tausend Euro Ersparnis bringen kann.

Wohnwünsche realisieren – doppelt profitieren. Kompetente Beratung und exklusive Vorteile für Sie und Ihre Familie.

Ganz gleich ob Sie kaufen, modernisieren oder bauen wollen. Informieren Sie sich jetzt über Wüstenrot Wohnsparen (Bausparen) und Wohndarlehen mit dem speziellen Doppelvorteil für Mitglieder unserer Partnergewerkschaften und -verbände sowie ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder, Enkel): www.doppelvorteil.de

Besuchen Sie unsere Wüstenrot-Service-Center oder kontaktieren Sie uns per

E-Mail: oeffentlicher-dienst@wuestenrot.de Fax: 07141 16-831984



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.

Für Gute Arbeit im Schichtdienst

Wie sieht ein beschäftigtenfreundlicher Wechselschichtplan aus? Was wünschen sich die KollegInnen? Wo liegen die Probleme? Diesen Fragen gingen VertreterInnen von Gewerkschaften und Personalräten Ende Juni im Rahmen eines Workshops beim DGB Bundesvorstand in Berlin nach.

Von Niels Spilker

Schichtarbeit erhöht das Unfallrisiko

17,8%

Vergleich Spät-
u. Frühschicht

30,6%

Vergleich Nacht-
u. Frühschicht

Quelle: Beate Beermann/BAuA (2008): Nacht- und Schichtarbeit – ein Problem der Vergangenheit?

Gegen den biologischen Rhythmus

Schichtarbeit kann die Gesundheit und das Sozialleben der Beschäftigten stark beeinträchtigen, weil sie gegen den biologischen Rhythmus der Körperfunktionen arbeiten und schlafen müssen. Es verwundert insofern nicht, dass diejenigen, die nachts oder in wechselnden Schichten arbeiten müssen, die eigene Gesundheit als schlechter einschätzen als diejenigen mit dem Nine-to-five-Job. Untersuchungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsicherheit zeigen, dass das Unfallrisiko in der Schichtarbeit deutlich höher ist als in der „normalen“ Arbeitszeit. Im Vergleich zur Frühschicht erhöht sich das Risiko für die Nachtschicht um 30,6 Prozent (siehe Grafik). Doch obwohl die negativen Auswirkungen solcher Arbeitszeiten seit langem bekannt sind, erleben wir in den letzten Jahren einen deutlichen Trend zu belastenden Arbeitszeiten, auch im öffentlichen Dienst.

Über den Tellerrand schauen

Ziel des DGB-Workshops war es, sich mit Betroffenen aus den verschiedensten Bereichen des öffentlichen Dienstes und der Bahn über Gestaltungsoptionen für Gute Arbeit im Schichtdienst auszutauschen. Gerade der Blick über den Tellerrand und die Suche nach den Schwierigkeiten stellte sich dabei als produktiv heraus. Unter den KollegInnen, die der Einladung nach Berlin gefolgt waren, entspann sich eine lebendige Diskussion. Dabei wurde erkennbar, wie vielfältig die zu beachtenden Interessen sind. So wirken sich die Belastungen durch derartige Arbeitszeiten auf Dienstjüngere in der Regel anders aus als auf dienstältere KollegInnen. Das führt zu teils sehr unterschiedlichen Bedürfnissen. Dennoch konnten viele Aspekte verallgemeinert und grundsätzliche Erfordernisse für „Gute Schichtarbeit“ benannt werden. Dazu zählen Punkte wie Planbarkeit, kurze Schichtwechsel oder auch die Vermeidung von Zusatzdiensten. Klar wurde jedoch auch: Ohne ausreichende Personaldecke geht es nicht.



DGB-Tagung

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Immer wieder werden MitarbeiterInnen der Polizei, von Ordnungs- und Sozialämtern oder Jobcentern bei ihrer Arbeit bedroht, beleidigt und auch körperlich angegriffen. Vor diesem Hintergrund untersucht die DGB-Tagung „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Dienstleistungssektor. Maßnahmen und Handlungsansätze“ Ursachen und Auswirkungen und stellt die Erlebnisse von Beschäftigten in den Mittelpunkt. Die Tagung findet statt am 20. September 2018, im relexa hotel Stuttgarter Hof, Anhalter Str. 8-9, Berlin.



Bundesverwaltungsgerichtsurteil

Kein Schadenersatz trotz fehlerhaften Auswahlverfahrens

BeamtInnen, die befördert werden möchten, müssen sich selbst rechtzeitig um Informationen zum Verfahren bemühen und die nicht korrekte Ausschreibung einer Beförderungsstelle bemängeln; ansonsten droht ihnen der Verlust eines möglichen Schadenersatzanspruchs wegen rechtswidriger Nichtberücksichtigung. Die KlägerInnen waren BeamtInnen, die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt oder einem ihrer Tochterunternehmen zugewiesen sind oder waren. Sie beanspruchten zum Teil nach mehreren Jahren Schadenersatz wegen verspäteter oder unterbliebener Beförderung, weil die fraglichen Stellen nicht oder nicht ordnungsgemäß ausgeschrieben worden seien. „Das Bundesverwaltungsgericht hat in allen Verfahren einen Schadenersatzanspruch des jeweiligen Beamten verneint: Zwar hat der Dienstherr in allen Verfahren den Bewerbungsverfahrenanspruch der Beamten auf leistungsgerechte Berücksichtigung in dem jeweiligen Auswahlverfahren verletzt. Auch ist ein daraus resultierender Schaden des jeweiligen Beamten auf der Grundlage der Feststellungen der Berufungsurteile zu bejahen. Doch war es allen Klägern möglich und zumutbar gewesen, den Schaden abzuwenden“, heißt es in einer Mitteilung des Bundesverwaltungsgerichts. (Az: 2 C 19.17)

Studie

Ethnische Hierarchien in der BewerberInnenauswahl

In einem Feldexperiment haben ForscherInnen des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung die Ursachen von Diskriminierung gegenüber BewerberInnen mit Migrationshintergrund untersucht. Das Ausmaß der Diskriminierung unterscheidet sich deutlich zwischen den Herkunftsgruppen: „BewerberInnen mit Migrationshintergrund in West- und Südeuropa sowie Ostasien werden nicht signifikant diskriminiert, während andere Herkunftsgruppen erhebliche Nachteile erfahren. Auch BewerberInnen mit schwarzem Phänotyp und mit muslimi-

scher Religion erfahren signifikante Diskriminierung“, heißt es in der Zusammenfassung der Studie. Die WissenschaftlerInnen hatten für ihre groß angelegte Untersuchung tausende Bewerbungen von fiktiven Personen an reale Stellenausschreibungen in acht Berufen im gesamten Bundesgebiet geschickt. Die Analysen zeigten, dass „die kulturelle Distanz zwischen Herkunftsländern und Deutschland die Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen deutlich besser erklärt als leistungsbezogene Gruppenmerkmale wie der durchschnittliche Bildungsstand“, heißt es weiter.

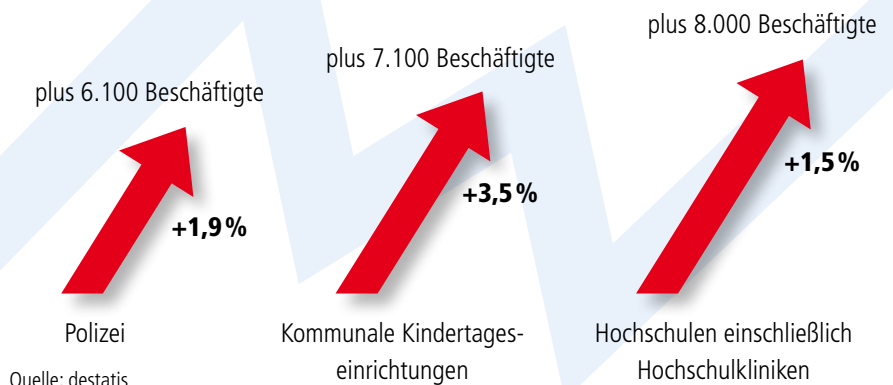
WZB-Studie
www.wzb.eu
► Presse ►
Pressemitteilungen

Zahlen, Daten, Fakten

Mehr Personal für Polizei, Kitas und Hochschulen

Wie das Statistische Bundesamt auf Basis der Personalstandstatistik mitteilt, waren zum 30. Juni 2017 rund 4,74 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst tätig. Das waren 47.500 Personen oder ein Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Stark war der Personalanstieg bei der Polizei, in Kitas und Hochschulen.

Personalanstieg 30. Juni 2016 bis 30. Juni 2017



Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der Bedarfsanalyse für Berufsstarter.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Gerade im Job angefangen und schon an mögliche Risiken denken? Ja, denn je früher umso günstiger. Und einige Versicherungen sind einfach unverzichtbar. Welche, zeigt unsere Bedarfsanalyse:

- ✓ **Krankheit:** Profitieren Sie von günstigen Ausbildungskonditionen und sichern Sie sich heute schon gegen steigende Kosten ab.
- ✓ **Dienstunfähigkeit:** Finanzielle Sicherheit mit bezahlbaren Beiträgen.
- ✓ **Berufshaftpflicht:** Vermeiden Sie eine persönliche Haftung, falls Sie im Job einen Schaden verursachen.

Die DBV bietet maßgeschneiderte Versicherungslösungen für den Öffentlichen Dienst. Und das schon seit über 140 Jahren. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de

Eine Marke der AXA Gruppe



Marketing Öffentlicher Dienst – unsere Empfehlung

Haut- und Atemwegserkrankungen

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



www.fachklinikum-borkum.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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



www.espan-klinik.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

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



www.privatklinik-eberl.de

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

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



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

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



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

Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

**Die HUK-COBURG ist ein starker Partner,
auch wenn es um Ihre Gesundheit geht:**

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: aktuell bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gerne:

Adressen und Telefonnummern Ihrer Ansprechpartner finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder unter www.HUK.de.

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 0800 215315401.



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig