

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Gute Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung

Ausgabe 01 24.01.2019
www.dgb.de/beamtenmagazin

„Beschäftigte brauchen Sicherheit“
Elke Hannack zur Digitalisierung

Fehltag auf Rekordniveau
Krankenstand in der Bundesverwaltung



0,- Euro Girokonto¹ vom Sieger für Gewinner

✓ **bundesweit kostenfrei Geld abheben**

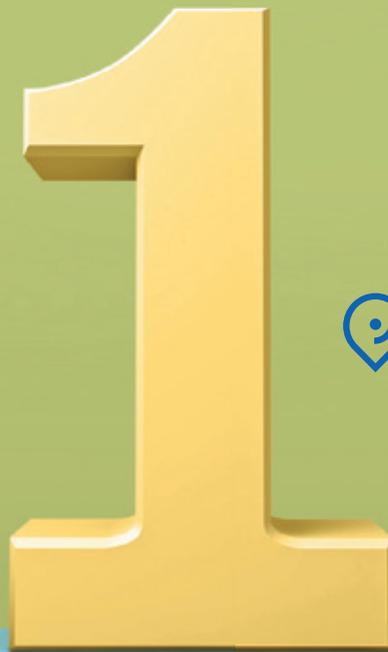
an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner sowie an den Kassen vieler Verbrauchermärkte

✓ **einfacher Kontowechsel**

in nur 8 Minuten

✓ **BBBank-Banking-App**

mit Fotoüberweisung, Geld senden und anfordern (Kwitt) und mehr ...



Jetzt informieren

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

DEUTSCHES INSTITUT
FÜR SERVICE-QUALITÄT
GmbH & Co. KG

1. PLATZ

Bank des Jahres
Überregionale Filialbanken

Kundenbefragung
Nov. 2018
6 Filialbanken
www.disq.de

Privatwirtschaftliches Institut

ntv

INHALT

Titel	4
Gute Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung	
Kommentar	6
Gewerkschaften sind mehr gefordert denn je! Von Elke Hannack	
Aus dem Bund	7
Gesundheitsförderungsbericht 2017 Fehltag in der Bundesverwaltung weiter auf Rekordniveau	
Interview	10
Jörg Radek: „Das Behördliche Gesundheitsmanagement wird derzeit kaum entwickelt.“	
Aus den Ländern	11
Aus den Gewerkschaften	17
Tarifrunde der Länder 2019 Gewerkschaften fordern 6 Prozent	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Böttcher, Lisa Kranz, Henriette Schwarz, Niels Spilker
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim
Telefon: 0211 72134572, Telefax: 0211 7300275
infoservice@beamten-informationen.de
www.dgb.de/beamtenmagazin
www.dgb.de/beamtenmagazinabo
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelbild: istockphoto.de/metamorworks
Druck: B&W Druck und Marketing, Bochum
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 26. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: DGB/Simone M. Neumann

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

Liebe Leserinnen und Leser,

wir leben in einer Zeit, konstanter Veränderung. Alte Gewissheiten werden ständig auf den Prüfstand gestellt und verschwinden zuweilen ganz. Das betrifft nicht nur die großen politischen oder gesellschaftlichen Fragen, sondern ganz unmittelbar wie wir leben, arbeiten und miteinander kommunizieren. Wir widmen uns im aktuellen Heft daher unter anderem der Digitalisierung des öffentlichen Dienstes in Deutschland, die mit großem Verve forciert wird und doch an einigen Stellen stockt. Für viele Beschäftigte in der Verwaltung ist das sicherlich die aktuell größte Veränderung im Berufsleben. Wir haben uns dazu ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördertes Projekt zum Thema „Führung im digitalen öffentlichen Dienst“ genauer angeschaut und stellen erste Erkenntnisse vor, die deutlich machen, wie schwer wir uns mit aus der Digitalisierung folgenden Veränderungen tatsächlich tun oder besser, wie schwer es uns gemacht wird.

Wenig Veränderung gab es hingegeben beim aktuellen Gesundheitsförderungsbericht der unmittelbaren Bundesverwaltung. Wie in den Jahren zuvor, ist der Krankenstand überdurchschnittlich hoch. Und wie in den Jahren zuvor, gibt es keinen politischen Willen, die Ursachen zu ermitteln, denn diese fehlen im Bericht erneut. Damit aber fällt es schwer, an den richtigen Stellschrauben zu drehen. Manche Entwicklungen scheinen dann doch veränderungsresistent. In dieser Ausgabe haben wir uns dazu auch mit Jörg Radek, dem stellvertretenden Bundesvorsitzenden der Gewerkschaft der Polizei (GdP) unterhalten und einen Blick auf die Situation bei der Bundespolizei geworfen.

Nichts ist so beständig wie der Wandel, heißt es. Sorgen wir in diesem Jahr auch weiter dafür, dass der Wandel in unserem Sinne ausfällt.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

GUTE FÜHRUNG IN DER DIGITALISIERTEN ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes in Deutschland kommt nur langsam in Fahrt. Zwar verspricht sich die Verwaltung von der Einführung digitaler Prozesse enorme Effizienzgewinne und mehr Freiraum für die Beschäftigten. Die Umsetzung der Digitalisierung stockt trotzdem. Hier setzt das Projekt FührDiV – „Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung“ an. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert bis Ende 2019 sieben Pilotorganisationen dabei, praktische Probleme bei der Umsetzung der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung zu identifizieren und Lösungsansätze zu entwickeln. Mittlerweile ist das Projekt in der Halbzeit angekommen und erste Erkenntnisse liegen vor.

von Dr. Judith Beile

Seit nunmehr einem Jahr arbeitet in den Pilotverwaltungen jeweils eine Arbeitsgruppe rund um das Thema Digitalisierung. Deren Schwerpunkte, Ziele und Zusammensetzung unterscheiden sich dabei zum Teil erheblich. In einem ersten Schritt hatten sich die Gruppen mit den für sie spezifischen Auswirkungen der Digitalisierung auf die eigene Organisation sowie den Herausforderungen und Chancen befasst. Daraus wurden Ziele und Maßnahmen abgeleitet, an denen aktuell gearbeitet wird.

Unterschiedliche Voraussetzungen

Die jeweilige Ausgangslage in den Organisationen war sehr unterschiedlich. Sie reichte von einem hohen Digitalisierungsgrad bis hin zu Projektgruppen, die sich selbst noch als digitale Neulinge beschrieben. Entsprechend unterschiedlich stellen sich nun Zielsetzungen und Vorgehen dar. Allen gemein ist das Verständnis, dass Digitalisierung gestaltet werden muss. Zu den Zielen der Arbeitsgruppen gehören dabei Projekte wie die Überarbeitung der eigenen Homepage und die Überprüfung der technischen Ausstattung im Hinblick auf die Möglichkeit guter digitaler Zusammenarbeit und Führung. Einige Pilotprojektororganisationen befassen sich mit der Erstellung von Leitfäden und Spielregeln für Themen wie mobiles Arbeiten, Telearbeit und Führen auf Distanz. Und auch das Thema Agilität treibt die Gruppen um.

So unterschiedlich die Organisationen, Expertisen und Herausforderungen, so unterschiedlich ist auch die Zusammensetzung der Gruppen: überwiegend junge Beschäftigte – mit Ausnahme des Amtsleiters und des Personalrates – ohne Führungskräfte, Führungskräfte und MitarbeiterInnen aus verschiedenen Bereichen, teilweise ergänzt um Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragte. Vielfältige Zusammensetzungen sind vertreten und so bildet das Projekt verschiedenste Perspektiven ab. Jedoch eines eint sie alle: Der Personalrat ist überall beteiligt.

Begleitend zu den Arbeiten in den Gruppen werden Workshops und Veranstaltungen für verschiedene Zielgruppen und in verschiedenen Formaten durch das FührDiV-Team angeboten, zum Beispiel für Führungskräfte oder Personalratsgremien. Auf Transferveranstaltungen werden darüber hinaus der Austausch und die Vernetzung der Pilotorganisationen untereinander gefördert, teilweise geöffnet für interessierte Projektexterne.

Erste Erkenntnisse aus den Pilotorganisationen

Auch wenn das Projekt noch bis Ende 2019 läuft, lassen sich bereits jetzt erste Erkenntnisse formulieren. Sie geben Aufschluss darüber, warum wir uns in Deutschland bei der Digitalisierung der Verwaltung so schwertun:

00 Digitalisierung ist immer spezifisch. Oftmals fehlt es an der Zeit, sich über sie und den mit ihr einhergehenden Herausforderungen und Chancen für die eigene Arbeit auszutauschen. Aber erst in dem man sich damit auseinandersetzt – zum Beispiel in Workshops – wird die Erkenntnis gewonnen, dass Digitalisierung keine Naturgewalt ist. Wenn dabei die Beschäftigten von Beginn an ein-

gebunden werden, können sich positive Dynamiken für Veränderungsprozesse entwickeln, die allen nützen.

- 00 MitarbeiterInnen und Führungskräfte werden über strategische Entscheidungen häufig „nur“ informiert. Wo aber echte Kommunikation und Beteiligung im Sinne von frühzeitiger Einbindung und Mitgestaltungsmöglichkeit ausprobiert werden, ist die Resonanz sehr positiv – sowohl von den Beteiligten als auch von den InitiatorInnen des entsprechenden Vorhabens.
- 00 Verwaltungen haben das Ziel, fertige und möglichst fehlerfreie Projekte zu entwickeln. Experimentierräume, in denen ausprobiert werden darf sowie Fehler erlaubt sind und die beispielweise mit zeitlich befristeten Dienstvereinbarungen „auf Probe“ flankiert werden könnten, werden vielfach skeptisch betrachtet – auch von Personalräten. Diese Kultur der Perfektion und Langfristigkeit wirkt sich sowohl auf Agilität als auch auf Beteiligung nachteilig aus.
- 00 Agiles Arbeiten liegt voll im Trend. Wo es jedoch aufgrund von starken Hierarchien nicht gelingt, Verantwortung zu delegieren, kann Agilität nicht gelebt werden. Führungskräfte stehen vor der Anforderung, neue Arbeitsformen – wo sinnvoll – im alten Kultursetting umzusetzen. Das gelingt nur in kleinen Schritten und nur gemeinsam mit den Beschäftigten.
- 00 Agile Arbeitsformen wie Kanban, Design thinking oder die Bildung abteilungsübergreifender Teams lassen sich gewinnbringend in der Verwaltung nutzen, ohne dass die gesamte Organisation vollständig agil werden muss. Insbesondere die KundInnen- bzw. BürgerInnenperspektive kann durch solche Methoden stärkeren Eingang in das Verwaltungshandeln finden.
- 00 Vertrauen ist eine unabdingbare Voraussetzung für Führung auf Distanz. Das gilt für die Führung standortübergreifender Teams ebenso wie für die Führung von Teams, bei denen ganz oder teilweise mobil beziehungsweise in Telearbeit gearbeitet wird.
- 00 Durch die Digitalisierung ergeben sich verschiedenste Fragen, so etwa zum Rahmen von orts- und zeitflexiblem Arbeiten. Deswegen braucht es von und für Gewerkschaften und Personalräte eine gemeinsame Richtschnur und Orientierung. Dadurch würden Personalräte besser in die Lage versetzt, ihr – gerade im Falle der Digitalisierung – wichtiges Initiativrecht besser nutzen zu können.

Zusammenfassend zeigt sich, dass verschiedenste Faktoren darüber entscheiden, ob und wie Digitalisierungsprozesse verlaufen. Neben strukturellen Problemen, wird vor allem eines deutlich: am Ende kommt man um Kommunikation und Beteiligung nicht herum.

Die Pilotorganisationen

Projektpiloten neben Dataport sind das Amt für Soziale Dienste und das Aus- und Fortbildungszentrum der Freien Hansestadt Bremen, die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien Hansestadt Hamburg, der Kreis Soest, die Landeshauptstadt Hannover und das Statistische Bundesamt in Wiesbaden.



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Gewerkschaften sind mehr gefordert denn je!

Von Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB

Aktuell größter Hemmschuh bei der Digitalisierung der Verwaltung ist die über Jahrzehnte gehende Sparpolitik. Es fehlt an Personal und Knowhow ebenso wie an der entsprechenden Hard- und Software. Und wenn dann vor dem Hintergrund der daraus folgenden Arbeitsverdichtung Digitalisierungsprojekte „von oben“ mit der Brechstange durchgesetzt werden, erhöht sich der Druck auf die Beschäftigten zusätzlich.

Die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2017 zeigt, dass für etwa 63 Prozent der befragten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung die Arbeit durch die Digitalisierung mehr geworden ist. Nur drei Prozent gaben an, ihre Arbeitsmenge sei geringer geworden. Das ist alarmierend. Dass die Umsetzung der Digitalisierung in deutschen Behörden stockt, verwundert da wenig.

Wie können wir also von den viel zitierten Chancen der Digitalisierung profitieren? Die Digitalisierung, egal ob in Unternehmen oder Verwaltung, wird nur dann erfolgreich sein, wenn der damit einhergehende Veränderungsprozess im

Sinne eines Kulturwandels verstanden und gesteuert wird. Gemeint ist eine neue Beteiligungskultur, also eine frühzeitige Kommunikation ebenso wie eine echte Partizipation. Das unterstreichen die bisherigen Erkenntnisse aus dem vom DGB unterstützten FührDiv-Projekt deutlich.

Das alleine wird aber nicht reichen. Am Ende müssen auch die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dazu gehören ausreichend Personal und Ressourcen. Dazu gehören ein angemessenes Einkommen, Gestaltungsspielräume im Sinne eines selbstbestimmten Arbeitens und natürlich Schutz vor Belastungen, die aus der digitalen Vernetzung resultieren – etwa die permanente Erreichbarkeit. Hier stehen die Dienstherren und Arbeitgeber in der Verantwortung.

Doch auch Gewerkschaften sind mehr denn je gefordert. Wir müssen den Austausch über die Chancen und Risiken der Digitalisierung mit Dienstherren und Beschäftigten intensivieren, Handlungsbedarfe und Erwartungen stärker antizipieren. Und wir müssen Orientierung bieten. Nur dadurch können wir Beschäftigten und Personalräten die notwendige Sicherheit geben, um die anstehende digitale Umsetzung zu gestalten.



- Anzeige -

SEMINAR-SERVICE „Beamtenversorgungsrecht“

Von Praktikern für die Praxis

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

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

Teilnehmergebühr 295,00 Euro zzgl. MwSt.

Ja, ich melde mich verbindlich für das Seminar an.

Donnerstag, 23.05.2019, Düsseldorf Donnerstag, 26.09.2019, Frankfurt a.M.

INFO-SERVICE

Öffentlicher Dienst/Beamte

Absender

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Datum

Unterschrift

Kontaktdaten

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

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

Gesundheitsförderungsbericht 2017

Fehltage in der Bundesverwaltung weiter auf Rekordniveau

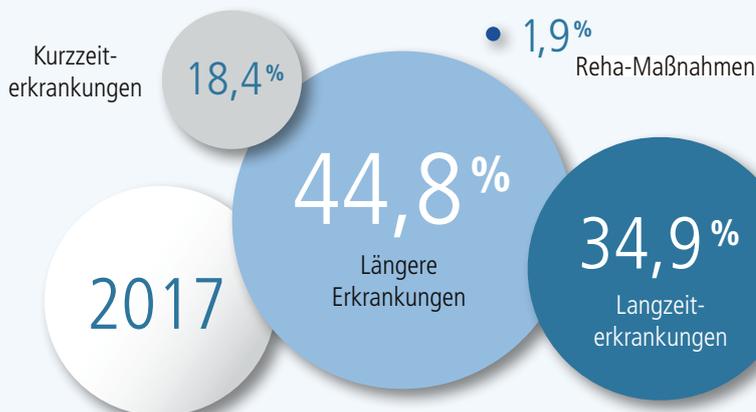
Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat mit dem Gesundheitsförderungsbericht aktuelle Zahlen zum Krankenstand in der Bundesverwaltung veröffentlicht. Wie in den Jahren zuvor befinden sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten weiter auf Rekordniveau. Und erneut werden – ebenfalls wie in den Jahren zuvor – keine konkreten Ursachen für den hohen Krankenstand genannt. Es stellt sich die Frage, inwieweit der politische Wille besteht, dem quasi seit 2001 anhaltenden Trend hoher Fehlzeiten entgegenzuwirken.



Im Dezember 2018 veröffentlichte das BMI den aktuellen Gesundheitsförderungsbericht und konstatierte darin einen leicht sinkenden Krankenstand für das Jahr 2017. Demnach waren die Bediensteten der Bundesministerien und nachgeordneten Behörden im Durchschnitt an 20,55 Arbeitstagen krank oder

in Rehabilitationsmaßnahmen. Das ist im Wesentlichen das Niveau der Vorjahre. Laut Bericht gab es 2016 gut 21.01 krankheitsbedingte Fehltage und 20,25 im Jahr 2015. Der Rückgang relativiert sich aber im Vergleich zu den Erfassungen der Krankenkassen. Die Techniker Krankenkasse erfasste 2017 durchschnittlich 15,1 Fehltage je Versichertem, die Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK) erneut 19,4 Tage. Auch wenn sich die Erhebungen in Form, Umfang und Profil unterscheiden, so ist offensichtlich, dass der Krankenstand in den Bundesbehörden seit Jahren überdurchschnittlich hoch ist.

Verteilung der Krankheitsdauer in der unmittelbaren Bundesverwaltung



BMI: Gesundheitsförderungsbericht 2017 der unmittelbaren Bundesverwaltung, S. 38

Erklärungsversuche aus dem BMI

Das BMI hat seine eigene Sicht auf die Dinge. So wird im Bericht darauf verwiesen, dass in den 20,55 Krankheitstagen alle Kurzeiterkrankungen enthalten sind. Andere Statistiken erfassen Kurzeiterkrankungen dagegen nicht vollständig, etwa immer dann, wenn keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingereicht wird. Kurzeiterkrankungen bilden in der Bundesverwaltung mit 18,4 Prozent aber nach wie vor den geringsten Anteil. Das BMI betont darüber hinaus, dass in seinem Bericht auch Abwesenheitstage aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen erfasst werden, die so in den Statistiken



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

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

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

AUS DEM BUND

der Krankenkassen nicht auftauchen. Aber auch diese Zahl ist mit knapp 1,9 Prozent gering. Schließlich verweist das Innenministerium noch auf den Anteil älterer Beschäftigter innerhalb der Bundesverwaltung. Das Durchschnittsalter ist trotz leicht rückläufiger Tendenz mit 45,3 Jahren tatsächlich relativ hoch. Ältere Beschäftigte sind dabei nicht unbedingt häufiger, vor allem aber länger krank als jüngere. Langzeiterkrankungen haben aber laut dem Bericht abgenommen. Letztlich können die angeführten Argumente nicht plausibel den Unterschied zum Rest der Republik erklären. Festzuhalten ist, dass Bundesbedienstete häufiger krankheitsbedingt am Arbeitsplatz fehlen als Beschäftigte anderer Branchen. Woran liegt das genau?

Ursachen bleiben unklar

Innerhalb der Bundesverwaltung gibt es erhebliche Unterschiede bei der Anzahl der Fehltage. Liegt hier die Antwort? Ein Bundesbeamter im höheren Dienst etwa fehlte 2017 krankheitsbedingt im Schnitt an 10,10 Arbeitstagen. Im einfachen Dienst waren es dagegen 31,40 Tage, also dreimal so viele. Ein Grund dafür könnte der höhere Anteil körperlicher Arbeiten in dieser Laufbahn sein, etwa Hausmeister- oder Wachtätigkeiten. Laut AOK machen aber nicht nur körperliche Belastungen krank. Mangelnde Zufriedenheit mit dem Beruf, ein schlechtes Arbeitsklima und fehlende berufliche Perspektiven können ebenfalls zu Erkrankungen führen. Auch der Blick auf die Krankenstände in den Bundesbehörden lässt vermuten, dass gesunde Arbeit einen unterschiedlichen Stellenwert besitzt. Die Fehlzeiten variieren etwa zwischen 12,06 Tagen im Bundesverfassungsgericht und 26,08 Tagen bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien. Bei letzterem arbeiten im Übrigen überdurchschnittlich viele Beschäftigte im einfachen Dienst. All das sind Indizien, die für eine tiefere Analyse sprechen. Doch die Gründe für den hohen Krankenstand bleiben weiterhin unklar, auch weil die Ursachenforschung laut BMI bei den Ressorts selbst liege. Das mag zwar formal richtig sein, löst aber offensichtlich nicht das Grundproblem.

Der politische Wille fehlt

„Der aktuelle Gesundheitsförderungsbericht ist einmal mehr Beleg dafür, dass es erkennbar an politischem Willen fehlt, wenn es um gute und vor allem gesunde Arbeit geht. Anders kann ich es mir nicht erklären, dass seit siebzehn Jahren dem Krankenstand in der Bundesverwaltung dabei zugeschaut wird, wie er wächst“, kommentiert Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, den aktuellen Bericht. „Die Zahlen liegen vor, Ursachen werden aber ausgeblendet oder Verantwortlichkeiten hin und her geschoben. Leidtragende sind am Ende die Beschäftigten. Hier muss sich grundlegend etwas ändern“, so Hannack weiter.

Der DGB fordert daher neben einer ressortübergreifenden Ursachenermittlung auch die Stärkung der Verantwortung und Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) an

zentraler Stelle. Dafür braucht es in vielen Behörden mehr Personal und Finanzmittel. Vor allem muss zügig gehandelt werden. Denn vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung der Bundesverwaltung, werden bestehende Missstände eher verschärft. Die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2017 zeigt deutlich, dass für etwa 63 Prozent der befragten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung die Arbeit durch die Digitalisierung mehr geworden ist. Und das führt zu mehr Arbeitsbelastung, Druck und letztlich gesundheitlicher Belastung.

BGM Schwerpunktpapier: Evaluation

Der Gesundheitsförderungsbericht umfasst auch in diesem Jahr ein Schwerpunktpapier, welches die 2013 vorgelegten

„Eckpunkte für ein Rahmenkonzept zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ als praxisorientierte Leitfäden vertieft. Die Schwerpunktpapiere werden vom Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement entwickelt, in dem auch der DGB mitarbeitet. Das aktuelle Schwerpunktpapier thematisiert den letzten Schritt im BGM, die Evaluation. Darin werden die wesentlichen Grundlagen und Erfolgsfaktoren für Evaluationen dargestellt. Darauf aufbauend wird aufgezeigt, wie entsprechende Strukturen – also Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten – geschaffen werden können, und wie eine Evaluation in einem BGM-Prozess durchgeführt werden kann. Das Papier schließt mit konkreten Praxisbeispielen.

Gesundheitsförderungsbericht 2017
www.bmi.bund.de

Besoldung

Entwurf eines Modernisierungsgesetzes liegt vor

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat den Entwurf eines Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStMG) sowie den Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG vorgelegt. Zentrale Punkte des Gesetz- und Verordnungsentwurfs sind unter anderem inhaltliche und finanzielle Änderungen bei den Stellenzulagen. Die Zulage für BeamtInnen und SoldatInnen mit vollzugspolizeilichen Aufgaben, die aktuell 66,87 Euro (nach einem Dienstjahr) bzw. 133,75 Euro (nach zwei Dienstjahren) beträgt, soll beispielsweise auf 95 bzw. 190 Euro angehoben werden. Zudem wird der Familienzuschlag neu strukturiert. Geplant ist zum einen die Halbierung des Zuschlags für verheiratete BeamtInnen. Zum anderen soll der Kinderzuschlag für das erste und zweite Kind deutlich erhöht werden. Vorgesehen ist die Umstrukturierung des bisherigen Personalgewinnungszuschlags in eine Personalgewinnungsprämie. Die bislang monatliche Zahlweise soll in eine Einmalzahlung als Prämie umgewandelt werden können. Außerdem soll die Prämie auch als Personalbindungsprämie eingesetzt werden können, um eine Abwanderung aus dem Bundesdienst zu verhindern. Des Weiteren ist eine Erhöhung des Auslandsverwendungszuschlags vorgesehen. Im Rahmen des angelaufenen Beteiligungsverfahrens wird der DGB die Pläne gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften kritisch prüfen und eigene Forderungen gegenüber dem BMI formulieren.

22 Millionen Überstunden

Kein Ende in Sicht

Zu Beginn des neuen Jahres hat die GdP die aktuelle Zahl an Überstunden präsentiert, die PolizistInnen der Bundespolizei und der Länderpolizeien geleistet haben. Insgesamt seien, das Jahr 2018 eingeschlossen, 22 Millionen Überstunden zusammen gekommen. Gegenüber der „Neuen Osnabrücker Zeitung“ erklärte GdP-Chef Oliver Malchow die Ursachen des riesigen Überstundenbergs: „Die permanenten Dauereinsätze bei polizeilichen Großlagen bringen die Polizistinnen und Polizisten in Deutschland immer wieder an die Grenzen ihrer Belastbarkeit.“ Die politische und gesellschaftliche Entwicklung in den letzten Jahren sei im Hinblick auf die Sicherheitslage und die Konsequenzen für die Polizei von der Politik in Bund und Ländern falsch eingeschätzt worden. Allein in Berlin zähle die Versammlungsbehörde jährlich mittlerweile zwischen 4.500 bis 5.000 Demonstrationen und Kundgebungen. Damit habe sich deren Zahl im Vergleich zu 2008 in der Hauptstadt fast verdoppelt. Hinzu kämen die vielen Einsätze an Fußball-Wochenenden, an denen statistisch gerechnet mehr als 1.700 PolizistInnen ausschließlich mit dem Schutz von Fußballspielen der drei Profiligen einschließlich An- und Abreise der Fans beschäftigt seien. Permanente 12-Stunden-Schichten, Wochenend-Bereitschaften und Dauereinsätze belasten die BeamtInnen stark. Ein zeitnaher Abbau der Überstunden sei allerdings so gut wie ausgeschlossen. „Wir rechnen fest damit, dass sich die Lage auch in Zukunft nicht entspannen, sondern eher noch verschärfen wird“, so Malchow. Der Grund: Bis 2021 würden etwa 44.000 KollegInnen in Pension gehen. „Das ist fast jeder sechste Polizist“, schilderte Malchow. Die Länder würden zwar neue Stellen aufbauen, aber die reichen bei weitem nicht aus, um diese Lücke zu schließen.





„Das Behördliche Gesundheitsmanagement wird derzeit kaum entwickelt.“

Aktuell läuft der Personalaufbau bei den Polizeien auf Hochtouren. Nach Jahren des „Fahren auf Verschleiß“ richten sich nun alle Kapazitäten auf die Einstellung und Ausbildung des Nachwuchses. Zumindest bei der Bundespolizei werden dadurch aber wichtige beschäftigungspolitische Stellschrauben vernachlässigt, etwa das betriebliche Gesundheitsmanagement. Und das trotz steigender psychischer und physischer Belastung der Einsatzkräfte und trotz weiter gestiegener Fehltage. Jörg Radek, stellvertretender Bundesvorsitzender der GdP, erläutert die aktuelle Lage.

In der Bundesverwaltung und den nachgelagerten Behörden ist auch laut Gesundheitsförderungsbericht 2017 der Krankenstand überdurchschnittlich hoch. Wie sieht es bei der Bundespolizei aus?

Die Bundespolizei hat ihren Gesundheitsbericht 2017 auf das Thema „Behördenkultur“ ausgerichtet. Die krankheitsbedingten Fehltage in der Bundespolizei waren 2017 ebenso erhöht wie in der Bundesverwaltung. Sie wurden jedoch nicht offengelegt. In den Behörden der Bundespolizei und ihren Unterbehörden waren die Krankenstände sehr unterschiedlich. Ein Nord-Südgefälle oder ein hohes Lebensalter waren nicht ursächlich dafür.

Das Behördliche Gesundheitsmanagement wird derzeit kaum entwickelt. Alle Kapazitäten richten sich schwerpunktmäßig auf Einstellung und Ausbildung! Die Ausfalltage liegen im Durchschnitt bei 26 Tagen.

Der Polizeidienst stellt besondere Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie an die seelische Belastbarkeit. Haben sich die Belastungen im Laufe der Jahre verändert?

Ja, die seelischen Belastungen haben sich verändert, die Herausforderungen steigen. Die vermehrten Angriffe auf Polizeibeamte während ihrer täglichen Aufgabenerfüllung sind Ausdruck von Respektlosigkeit, obwohl die gesellschaftliche Anerkennung der Polizei hoch ist.

Welche präventiven Maßnahmen der Arbeitsgestaltung müssen verbessert werden, um daraus folgende gesundheitliche Belastungen im Polizeidienst zu minimieren?

Die Gesundheitsförderung und die Stärkung des Ärztlichen und Sicherheitstechnischen Dienstes mit seinen Schwerpunkten wie der Arbeitssicherheit und dem Arbeitsschutz, dem Polizeiärztlichen Dienst, dem Arbeitsmedizinischen Dienst sowie der Sucht- und Sozialberatung, sind dringend erforderlich. Es bedarf eines Maßnahmenpaketes, um den Belastungen und dem hohen Altersdurchschnitt entgegenzuwirken. Dazu gehören etwa: Wochenarbeitszeit senken, garantiertes freies Wochenende im Monat, flexible Arbeitszeitkonten, Gestaltung von weiteren Maßnahmen der aktiven Gesundheitsförderung und Entwicklung eines einheitlichen Gesundheitsmanagements.

Baden-Württemberg

Smartphones für alle

Alle regionalen Polizeipräsidien sollen bis Beginn nächsten Jahres mit Smartphones ausgestattet werden. Die Alltagstauglichkeit wurde im vergangenen Jahr durch BeamtInnen dreier Präsidien getestet. Nach bestandener Erprobung werden die 1.000 Geräte nun im Land verteilt. Damit haben die Einsatzkräfte die Möglichkeit, bereits vor Ort beispielsweise per App auf das Einsatzleitsystem der Polizei zuzugreifen und schnell an Informationen über Zeugen, Anrufer oder Beschuldigte zu kommen. Durch die Anbindung an die dienstlichen E-Mail-Accounts sei laut Innenministerium des Landes zudem ein gesicherter Austausch von Fahndungsbildern und sonstigen Informationen mit den Führungs- und Lagezentren sowie anderen Streifen oder der Dienststelle möglich.

Bayern

Neujahrsgruß

Der Bayerische Ministerpräsident Markus Söder hat in seinem Neujahrsgruß an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates die Übertragung des Ergebnisses der kommenden Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder auf die BeamtInnen, AnwärterInnen und VersorgungsempfängerInnen angekündigt. Um den öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, sollen zudem BerufsanfängerInnen besergestellt und die Familienfreundlichkeit der Arbeitsplätze ausgebaut werden. Mehr zur Tarifrunde auf S. 17.

Berlin

GdP fordert Winterjacken für BeamtInnen beim ZOS

Dass in Berlin beim öffentlichen Dienst gerne gespart wird, merken nicht nur die BürgerInnen tagtäglich. Insbesondere die Beschäftigten haben mit den entsprechenden Auswirkungen zu leben. So auch PolizistInnen des Zentralen Objektschutzes (ZOS), die wiederholt den Winter weitgehend ohne hinreichend wärmende Jacke verbringen müssen. Der Grund dafür:

die Kosten für die vorgesehene Twinjacke mit Wärmefutter in Höhe von 244,53 Euro übersteigen das jährliche Kleiderbudget von 150 Euro. Der Betrag muss also erst über zwei Jahre angespart werden, um die Jacke finanzieren zu können. Mehrfach wurde die Behördenleitung durch den zuständigen Personalrat auf diesen Missstand hingewiesen – geschehen ist bis dato nichts. „Die Behördenleitung muss jetzt handeln und jedem eine komplette Winterjacke als Dienstbekleidung zur Verfügung stellen“, so Stephan Kelm, stellvertretender Landesvorsitzender der GdP, der sich zudem für eine generelle Erhöhung des Budgets sowie den Aufbau einer eigenen Kleiderkammer für die Berliner Polizei aussprach.

Brandenburg

Einführung der pauschalen Beihilfe rückt näher

Die Landesregierung Brandenburg hat einen Gesetzentwurf zur Einführung der sog. pauschalen Beihilfe in den Landtag eingebracht (Drs. 6/10335). Voraussichtlich ab 2020 soll mit der entsprechenden Änderung des Landesbeamtengesetzes eine zusätzliche Form der

tragen. Das ist auch die Begründung für die Einführung. Die finanziellen Nachteile für gesetzlich versicherte BeamtInnen lassen sich laut Entwurf nicht mit der Verpflichtung des Dienstherrn vereinbaren, im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der BeamtInnen und ihrer Familien zu sorgen. Die pauschale Beihilfe ist eine zentrale Forderung des DGB. Nach Bremen, Berlin und Thüringen ist Brandenburg das vierte Bundesland, das die Einführung der pauschalen Beihilfe verfolgt. In Hamburg gibt es diese Form der Beihilfe bereits seit dem 1. August 2018.

Bremen

Überstundenberg wächst weiter

In der Hansestadt sowie Bremerhaven schiebt jeder Beschäftigte bei der Polizei aktuell durchschnittlich knapp 136 Überstunden vor sich her. Das sind in der Gesamtheit etwa 337.000 Stunden. Der Vorsitzende der GdP Bremen, Lüder Fasche, hält insbesondere die Einsätze am Wochenende beispielweise zur Begleitung von Demonstrationen oder Absicherung von Fußballspielen für mitursächlich. Zudem mahnte er an, dass sich die Situation



Foto: istockphoto.de/wildpixel

Beihilfegewährung geschaffen werden. Freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung versicherte BeamtInnen müssen dann ihren Beitrag nicht mehr wie bisher komplett alleine

noch verschärfen wird. So müssen in den nächsten zehn Jahren rund 27 Prozent der Vollzeitstellen allein aufgrund von Altersabgängen neu besetzt werden.

Hamburg

DGB unterzeichnet IT-Rahmenvereinbarung

Das Personalamt der Hansestadt und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften in Hamburg haben sich unter Beteiligung der Senatskanzlei (Amt für IT und Digitalisierung) als Grundlage für künftig zu schließende Vereinbarungen nach § 93 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz zu IT-Vorhaben auf eine IT-Rahmenvereinbarung verständigt. Die Vereinbarung besteht aus den Grundsätzen über die Einführung von IT-Verfahren und Standardformulierungen. Von besonderer Bedeutung ist, dass künftig wesentliche Anliegen der Gewerkschaften in den Verwaltungsvorschriften zu IT-Projekten verankert und damit frühzeitig berücksichtigt werden sollen. Dies gilt beispielsweise für den Datenschutz, die Barrierefreiheit, Gebrauchstauglichkeit und die Anwenderqualifizierung. In der dazugehörigen Absichtserklärung wird die Bedeutung der umfassenden Beteiligung der MitarbeiterInnen und deren Interessenvertretungen bei der digitalen Transformation betont.



Hessen

Koalitionsvertrag bleibt vage

Ende Dezember präsentierten CDU und B90/Die Grünen ihren Koalitionsvertrag für die kommende Regierungsarbeit. Der DGB erkennt darin durchaus Chancen, bewertet viele Punkte aber auch als vage. Mit dem Unterkapitel ‚attraktiver Arbeitgeber Hessen‘ schein Schwarz-Grün anzuerkennen, dass Hessen sich personalpolitisch bewegen muss, um weiterhin handlungsfähig zu sein. Gespräche mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) aufzunehmen, sei ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Es müssten aber auch Taten folgen: Die Rückkehr Hessens in die TdL sei dringend notwendig. „Nur mit sehr guten Arbeitsbedingungen und echter Mitbestimmung der Beschäftigten kann der öffentliche Dienst die Daseinsvorsorge sichern und dafür qualifizierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen für die wichtigen Zukunftsaufgaben gewinnen“, stellt Michael Rudolph, Vorsitzender des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen, klar. Er begrüßt die geplanten Stellenausweitungen für die Polizei. Die KollegInnen müssten aber endlich auch ihre aufgelaufenen Überstunden abbauen können.

Mecklenburg-Vorpommern

Erfolg bei Erschwerniszulagen!

Anfang Januar hat das rot-schwarze Kabinett Änderungen an der Erschwerniszulagenverordnung beschlossen. Besonders erfreulich laut DGB ist, dass die Erhöhung der Wechselschichtzulage von 51,13 Euro auf 150 Euro anders als ursprünglich geplant allen BeamtInnen mit entsprechend definierten Erschwernissen gewährt wird. BeamtInnen im Justizvollzug wären zum Beispiel außen vor geblieben. Zudem wurde eine Notfallsanitäterzulage für BeamtInnen eingeführt. Die Zulage für NotfallsanitäterInnen beträgt 2 Euro je Stunde geleisteter Tätigkeit in der Notfallrettung. Damit ist die Landesregierung der Kritik des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften am Entwurf der Änderungsverordnung teilweise gefolgt und einigen Forderungen aus dem Beteiligungsverfahren nachgekommen.



Niedersachsen

Landesbeschäftigte überreichen Forderungskatalog

Die BeamtInnen in Niedersachsen kämpfen weiterhin für die Wiedereinführung der Sonderzahlung, die 2005 abgeschafft wurde. Aus Anlass der abschließenden Haushaltsberatung für das Jahr 2019 überreichten Anfang Dezember 150 von ihnen der Landesregierung einen entsprechenden Forderungskatalog. Zusammen mit VertreterInnen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften machten sie deutlich, dass sie von Rot-Schwarz die Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes für alle und eine Anhebung der Besoldung insbesondere für Feuerwehrleute, Lehrkräfte sowie PolizistInnen erwarten. Mit Blick auf die Tarifrunde der Länder forderten sie einen starken Tarifabschluss und dessen vollständige Übernahme auf alle BeamtInnen. Im öffentlichen Dienst brauche es bessere Arbeitsbedingungen und mehr Personal, um ihn langfristig zu stärken, so die Gewerkschaften.

Nordrhein-Westfalen

Digitale Ausstattung der Lehrkräfte

Ein im Auftrag der grünen Landtagsfraktion erstelltes Gutachten bestätigt die Forderung der GEW, das Land und die Kommunen müssten für eine angemessene IT-Ausstattung der Lehrkräfte sorgen. Die juristische Expertise nimmt die Landesregierung und die Kommu-

nen als Schulträger gemeinsam in die Pflicht. Der Schulträger müsse LehrerInnen entweder Arbeitsplätze in ausreichender Anzahl im Schulgebäude anbieten oder sie mit Computern ausstatten. Das Land als Dienstherr müsse seinerseits aktiv auf den Schulträger einwirken, dieser Pflicht nachzukommen. Andernfalls sei die Lehrkraft befugt, sich ein digitales Endgerät anzuschaffen und das Land auf Erstattung zu verklagen. Die Landesverfassung NRW verlangt verfassungsrechtlich zwingend eine finanzielle Belastungsausgleichsregelung zugunsten der Kommunen. „Jetzt gibt es kein Wegducken mehr, Landesregierung und Kommunen sind gemeinsam am Zug. Der rechtswidrige Zustand muss ein Ende haben und die Ausstattung der Lehrkräfte mit digitalen Endgeräten muss jetzt unverzüglich angegangen werden“, so Dorothea Schäfer, Vorsitzende der GEW NRW. Behelfslösungen an den Schulen, wie zum Beispiel die



Foto: shutterstock.com/stockfour

Verwendung eigener Computer und Laptops, seien insbesondere datenschutzrechtlich fragwürdig.

Rheinland-Pfalz

GEW kritisiert Stellenabbau und schlechte Personalausstattung

Zum Jahresabschluss hat die GEW Rheinland Pfalz mit Blick auf den Lehrkräftemangel im Rahmen einer Pressekonferenz Bilanz gezogen. In allen Schulformen ist die Lage unbefriedigend, die Realschule plus ist dafür ein Beispiel. In Rheinland-Pfalz wurden ab 2009 die bisherigen Haupt- und Realschulen zur Realschule plus zusammengeführt. Die GEW fordert für diese Schulform mehr Planungssicherheit und Kontinuität. Stattdessen will das Land dort Stellen abbauen. Silvia Reinert, für die Gewerkschaft im Bezirkspersonalrat Realschulen plus tätig, forderte einen sofortigen Stopp

Klare Vorteile seit über 55 Jahren!



Zuverlässig & beständig:

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

Nutzen auch Sie die Vorteile einer Mitgliedschaft im Beamtenselbsthilfswerk.

Rufen Sie uns an: **0800 / 279 25 82** (gebührenfrei, Mo-Fr: 08:00-19:00 Uhr)

AUS DEN LÄNDERN

dieser Pläne. Sie kritisiert außerdem den hohen Anteil befristeter Vertretungsverträge und spricht sich für mehr Planstellen aus. Wegen der gestiegenen Arbeitsbelastungen an den Realschulen plus brauche es Entlastungsmaßnahmen für die Kollegien. Klaus-Peter Hammer, Vorsitzender der GEW Rheinland Pfalz, erneuerte seine Kritik am Bildungshaushalt des Landes, der „auf Kante genäht“ sei.

Saarland

Gewerkschaften fordern Ende der abgesenkten Eingangsbesoldung

Vor acht Jahren beschloss die Jamaika-Koalition im Saarland Sparmaßnahmen zur Konsolidierung des Haushaltes. Stellen wurden abgebaut, die Eingangsbesoldung für BeamtInnen wurde abgesenkt. Diese Absenkung des Grundgehalts beträgt monatlich zwischen 110 und 370 Euro und dauert ab der Entstehung des

Besoldungsanspruchs zwei Jahre. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes fordern ein Ende dieser Regelungen. Bestärkt durch einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom letzten Oktober, der eine vergleichbare baden-württembergische Besoldungsregelung für nichtig erklärt, wenden sie sich in einem offenen Brief an die Landesregierung. Die Gewerkschaften erwarten, dass diese die Sparmaßnahmen zu Lasten der BeamtInnen auch ohne eine Gerichtsentscheidung zurücknimmt. Förder- und Grundschullehrkräfte wurden aufgrund Bewerbermangels schon vor einigen Jahren von der abgesenkten Eingangsbesoldung befreit.

Sachsen

Justiz ist überlastet

Das Statistische Landesamt Sachsen gibt in einem regelmäßig erscheinenden Bericht unter



anderem Auskunft über die Personalausstattung der Gerichte und Staatsanwaltschaften des Landes. Demnach waren in Sachsen am 31. Dezember 2017 insgesamt 1.490 RichterInnen und StaatsanwältInnen beschäftigt. Ein Bericht der Freien Presse vom 26. Dezember lässt darauf schließen, dass die Personaldecke der Justiz allerdings nicht ausreicht. 65.000 nicht abgeschlossene Fälle lagerten zum Stichtag 22. Oktober in den Büros der Staatsanwaltschaften des Landes, erklärt demnach Justiz-

99 %
zufriedene
Mitglieder

Lt. Kundenmonitor Deutschland 2017
Branche: Private Krankenversicherungen

Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

Information unter:

(0800) 888 00 82 00



www.debeka.de/socialmedia



Foto: iStockphoto.de/ADSan

minister Sebastian Gemkow (CDU) den aktuellen Trend. Das sind deutlich mehr als im Vorjahr. Dem Bericht zufolge haben sich zudem in den Polizeidienststellen zusätzlich 72.000 offene Fälle angestaut, die noch gar nicht an die Staatsanwaltschaften übergeben werden konnten. Und die Probleme werden nicht kleiner: Die Hälfte der RichterInnen und StaatsanwältInnen werden bis zum Jahr 2030 in den Ruhestand gehen.

Sachsen-Anhalt

Finanzielle Anreize sollen dem Personalmangel entgegenwirken

Anfang Januar ist in Sachsen-Anhalt das Zweite Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in Kraft getreten. Damit sollen finanzielle Anreize zur Verbesserung der Bewerberlage in Mangelbereichen des öffentlichen Dienstes sowie zum Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand geschaffen werden. Wenn es Schwierigkeiten gibt, eine Stelle zu besetzen, haben Personalabteilungen im öffentlichen Dienst des Landes künftig die Möglichkeit, mit einem monetären Bonus um qualifi-

ziertes Personal zu werben. Bis zu zehn Prozent des Anfangsgrundgehaltes darf BeamtInnen zusätzlich gezahlt werden. Außerdem können BeamtInnen einen Zuschlag in Höhe von zehn Prozent auf ihr jeweiliges Grundgehalt erhalten, wenn sie den Eintritt in den Ruhestand verschieben. Das Gesetz soll der Gefahr entgegenwirken, dass die Position des Landes im Wettbewerb um Fachkräfte zu schwach ist.

Schleswig-Holstein

Her mit unserem Weihnachtsgeld

Unter dem Motto „Schluss mit selbstgestrickten Pullis zu Weihnachten, her mit unserem Weihnachtsgeld!“ prägten am 12. Dezember 2018 Weihnachtsmänner mit selbstgedichteten Weihnachtsliedern das Geschehen vor dem Landeshaus in Kiel. Im Jahr 2007 wurde den BeamtInnen in Schleswig-Holstein ab der Besoldungsgruppe A 11 das Weihnachtsgeld komplett gestrichen. In den Besoldungsgrup-

pen A 2 bis A 10 wurde es erheblich gekürzt. Die Aktion von GdP und GEW machte sich nun lautstark für die Wiedereinführung der jährlichen Sonderzahlung stark. „Die Streichung war ein ungerechtes Notopfer und ein heftiger Einschnitt in unsere Besoldung. Obwohl die Haushaltslage des Landes sich in den vergangenen Jahren erheblich verbessert hat, wird das Weihnachtsgeld aber immer noch nicht wieder gezahlt. Da ist es nur recht und billig, dass wir die Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes fordern“, so Astrid Henke, GEW-Landesvorsitzende.

Thüringen

Tarifvertrag zur Begleitung der Verwaltungs- und Strukturreform

Der Thüringer Landtag hat 2018 das Verwaltungsreformgesetz beschlossen. Damit traten zum 1. Januar 2019 umfangreiche Umstrukturierungen in der Landesverwaltung in Kraft. Gemäß der Ziele „Einräumigkeit und Zweistufigkeit der Verwaltung, Deregulierung, Entbürokratisierung und Standardabbau“ gibt es in der Staatskanzlei, der Finanzverwaltung, dem Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz sowie dem Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft neue Zuschnitte. Betroffen sind ca. 2.700 Beschäftigte. Für die Tarifbeschäftigten hatte ver.di im Oktober 2018 einen Tarifvertrag zur personalrechtlichen Begleitung der Reform abgeschlossen. Er hat eine



Die Weihnachtsgeld-Aktion von GdP und GEW.

Foto: GEW Schleswig-Holstein/Sarah Sjögren



Foto: iStockphoto.de/alfixe

pen A 2 bis A 10 wurde es erheblich gekürzt. Die Aktion von GdP und GEW machte sich nun lautstark für die Wiedereinführung der jährlichen Sonderzahlung stark. „Die Streichung war ein ungerechtes Notopfer und ein heftiger Einschnitt in unsere Besoldung. Obwohl die Haushaltslage des Landes sich in den vergangenen Jahren erheblich verbessert hat, wird das Weihnachtsgeld aber immer noch nicht wieder gezahlt. Da ist es nur recht und billig, dass wir die Wiedereinführung des

Laufzeit von vier Jahren und erfasst alle Umstrukturierungsmaßnahmen, die sich aus dem Verwaltungsreformgesetz ergeben. Umstritten war die Entgeltsicherung bei sich ändernden Stellenzuschnitten. Hier konnte ver.di erreichen, dass für max. 24 Monate ein dynamischer Sicherungsbetrag gezahlt wird. Zudem wurden arbeitgeberseitige Kündigungen ausgeschlossen und umfangreiche Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung sowie die Zahlung einer Mobilitätsprämie vereinbart.



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.

Tarifrunde der Länder 2019

Gewerkschaften fordern 6 Prozent



Eine Tariferhöhung von 6 Prozent, mindestens aber um 200 Euro monatlich, bei einer Laufzeit von 12 Monaten: Mit dieser zentralen Forderung gehen ver.di, GEW, GdP und IG BAU in die anstehende Tarifrunde 2019 für die 1.040.020 Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder (ohne Hessen).

Die Termine

ver.di, Verhandlungsführerin der Gewerkschaften, verhandelt mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), deren Vorstandsvorsitz Berlins Finanzsenator Matthias Kolatz inne hat, ab Januar. Drei Verhandlungsrunden sind terminiert. Die ersten Gespräche fanden am 21. Januar ohne Ergebnis in Berlin statt. Diesem Termin folgen die Runden am 6. und 7. Februar sowie vom 28. Februar bis voraussichtlich 1. März in Potsdam.

Entgeltlücke schließen: Gute Arbeit - Gutes Geld

Die Gewerkschaften fordern eine Entgelterhöhung, um die Lücke zwischen den Entgelten im öffentlichen Dienst der Länder und denen in anderen Branchen zu verringern. Diese beträgt bei Beachtung der Tariflohnentwicklung seit 2000 aktuell 3,5 Prozentpunkte. Zudem sollen die Beschäftigten an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung teilhaben. Vor dem Hintergrund eines Bruttoinlandsprodukts von 1,5 Prozent und hohen Überschüssen in den öffentlichen Haushalten der Länder im vergangenen Jahr, erwarten die Gewerkschaften einen Tarifabschluss, der mehr

als den Ausgleich steigender Verbraucherpreise (Prognose für 2019: 1,8 Prozent) beinhaltet. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sorgen täglich in den verschiedensten Bereichen für einen funktionierenden Staat. Die Gewerkschaften machen in der anstehenden Tarifrunde deutlich, dass diese Aufgaben gut gemacht werden, von guten Leuten – die für ihre Arbeit ordentlich entlohnt werden müssen: Weil sie es wert sind.

Besoldungsrunde Länder und Kommunen 2019

Ausschlaggebend sind die Forderungen sowie das Verhandlungsergebnis für 1.354.390 BeamtInnen sowie die VersorgungsempfängerInnen der Länder und Kommunen (ebenfalls ohne Hessen). Für sie fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Besoldung und Versorgung.

Die Tarifrunde in Hessen für die dortigen Tarifbeschäftigten (TV-H) sowie die sich anschließende Besoldungsrunde für die hessische Beamtenschaft finden ebenfalls im Frühjahr 2019 statt.

Bessere Arbeitsbedingungen und mehr Gehalt: Das forderten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder von den Arbeitgebern am ersten Verhandlungstermin. Foto: GdP/Christina Bicking



Literatur-Tipp

Unverzichtbar für die personalvertretungsrechtliche Praxis

An dieser Stelle wollen wir einen Hinweis auf Neuauflagen zweier Kommentare zum Personalvertretungsrecht geben, die im Bund-Verlag herausgegeben werden. Im August 2018 erschien die aktualisierte Auflage des Basiskommentars **Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz**. Der gut verständliche und praxisnahe Kommentar berücksichtigt die ersten Erfahrungen mit der Novellierung des NPersVG von 2016 und ist alleine deshalb eine wichtige Unterstützung für Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Niedersachsen. Auch wenn der Reformbedarf vom DGB und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes seit langer Zeit angemahnt wird, ist das **BundespersVG** seit über 40 Jahren nicht novelliert worden. Die mittlerweile 10. Auflage des umfangreichen und bewährten BPersVG-Kommentars von Altvater et al., die in den nächsten Wochen ebenfalls im Bund-Verlag erscheint, berücksichtigt insofern vor allem Rechtsprechung und Literatur (bis zum Stand April 2018). Für die personalvertretungsrechtliche Praxis stellt er eine unverzichtbare Arbeitshilfe dar. Exemplarisch hervorgehoben werden können etwa die detaillierten Hinweise auf die vergleichbaren Bestimmungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen, durch die landesrechtliche Besonderheiten nachvollziehbar werden. Die AutorInnen beider Bücher helfen, die für Außenstehende und EinsteigerInnen nicht eben übersichtliche Welt der Interessenvertretung im öffentlichen Dienst zu entschlüsseln. Die beiden Kommentare des Bund-Verlages sind für die tägliche Arbeit unbedingt zu empfehlen.



Zwangsurlaub

Auswirkungen des Shutdown

Seit dem 22. Dezember erhalten viele der Bundesangestellten der Vereinigten Staaten aufgrund eines Haushaltsstreits und der damit einhergehenden Ausgabensperre (sog. Shutdown) kein Gehalt. Davon betroffen sind auch Beschäftigte der US-Botschaft und Konsulate in Deutschland. So befinden sich allein in der Botschaft in Berlin und dem Konsulat in Frankfurt am Main gut 60 MitarbeiterInnen im Zwangsurlaub.

Sehenswert!

Warum Personalräte wichtig sind, was sie für Aufgaben haben und was das Ehrenamt Personalrat mit sich bringt, veranschaulicht die Zeitschrift „Der Personalrat“ in einem sehenswerten Kurzvideo.

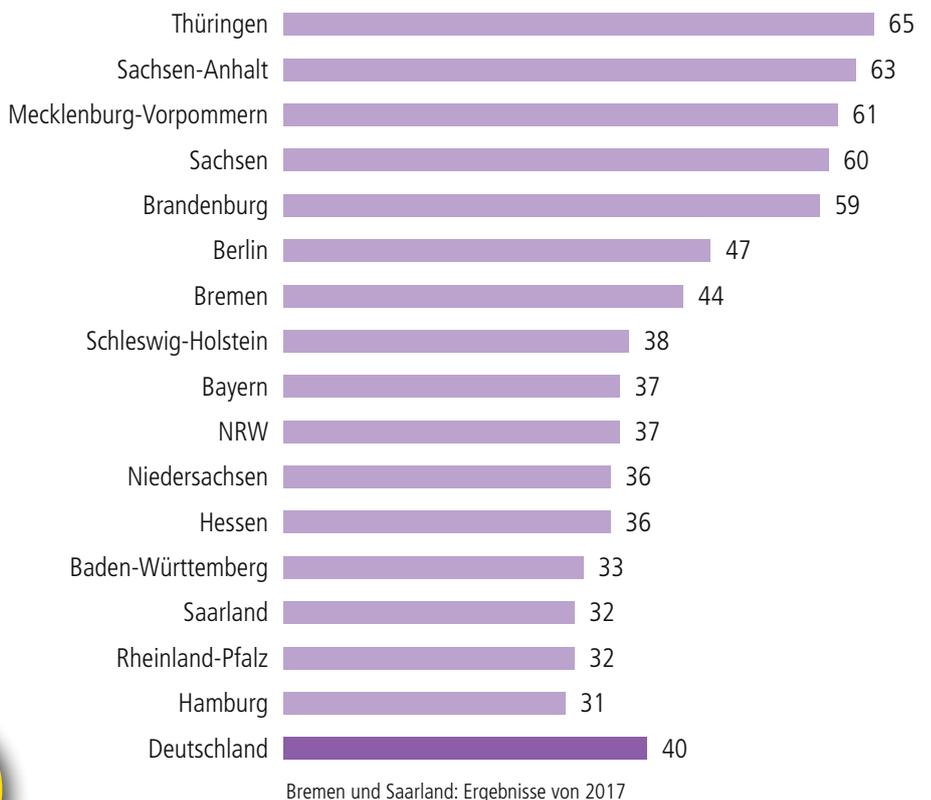
Der Klick lohnt!



Zahlen, Daten, Fakten

In Deutschland sind 40 Prozent der Lehrkräfte 50 Jahre und älter

An den allgemeinbildenden Schulen in Deutschland waren im Schuljahr 2016/2017 insgesamt 40 Prozent der 673.200 Lehrkräfte 50 Jahre und älter. Dieser Anteil geht also in den nächsten Jahren in den Ruhestand und muss ersetzt werden. Die Abbildung zeigt, wie sich die Situation in den Bundesländern unterscheidet.



Quelle: Statistisches Bundesamt (2018): Schulen auf einen Blick, S. 42.

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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

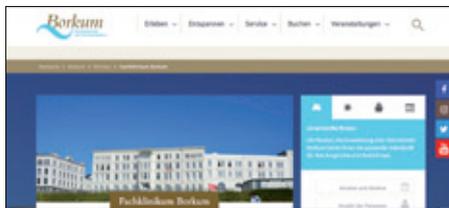


Eine Marke der AXA Gruppe

Marketing Öffentlicher Dienst – unsere Empfehlung

Haut- und Atemwegserkrankungen

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



www.fachklinikum-borkum.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

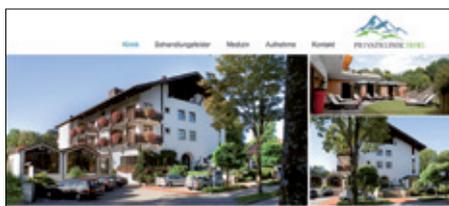
Fachklinik für Erkrankungen der Atmungsorgane
Klinik für Anschlussheilbehandlung (AHB/AR)



www.espan-klinik.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

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



www.privatklinik-eberl.de

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

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



www.ostseeklinik-kuhlungsborn.de

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



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

FOCUS MONEY

**SEHR GUTE
PKV-
BEIHILFETARIFE**

Top-Schutz
Franke || Bornberg
Test 42/2017

**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