

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Schöneberger Forum 2019

Zeit ist die neue Währung

Kommentar

Öffentlicher Dienst:
Arbeitszeitgestaltung der
Zukunft von Christine Behle

Aus den Gewerkschaften

Außerordentlicher
Gewerkschaftstag der EVG:
Neuer Vorstand gewählt

Ausgabe 11/12
05.12.2019
www.dgb.de/beamtenmagazin



0,- Euro Girokonto¹ vom Sieger für Gewinner

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



Jetzt informieren

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



www.bbbank.de/termin

DEUTSCHES INSTITUT
FÜR SERVICE-QUALITÄT
GmbH & Co. KG



1. PLATZ

Bank des Jahres

Überregionale Filialbanken

Kundenbefragung

Nov. 2018

6 Filialbanken

www.disq.de

Privatwirtschaftliches Institut

INHALT

Titel	4
Zeit ist die neue Währung Schöneberger Forum 2019	
Kommentar	6
Öffentlicher Dienst: Arbeitszeitgestaltung der Zukunft Christine Behle, stellvertretende ver.di-Vorsitzende	
Aus dem Bund	7
Service	9
Gewerkschaftlicher Rechtsschutz feiert Jubiläum	
Aus den Ländern	10
Aus den Gewerkschaften	15
Außerordentlicher Gewerkschaftstag der EVG: Neuer Vorstand gewählt	
Interview	16
Hussein Khamis, Bundesjugendleiter der EVG	
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 Boettcher, Lisa Kranz, Silvia Pahlke,
Danny Prusseit, 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: Pixabay
Druck: B&W Druck und Marketing, Bochum
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 26. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Simone M. Neumann

Henriette Schwarz
Abteilungsleiterin,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zeit rast. Kaum hat das Jahr begonnen, schon neigt es sich wieder dem Ende. Dieses (ungute) Gefühl haben viele von uns. Umso wünschenswerter erscheint die Vorstellung, über die eigene Zeit vollkommen selbstbestimmt verfügen zu können. Doch den wenigsten ist dies tatsächlich möglich. Insbesondere dem Einfluss auf die eigene Arbeitszeit sind mehr oder weniger enge Grenzen gesetzt. Daran etwas zu ändern, wird aber mehr und mehr Wunsch der Beschäftigten. Der Wert ihrer Zeit wird ihnen in unserer schnelllebigen Welt zunehmend bewusst. Die Arbeitszeitwünsche der im öffentlichen Dienst Beschäftigten und deren tatsächlicher Arbeitsalltag müssen sich wieder einander annähern. Nur dann ist der öffentliche Dienst auch ein Arbeitgeber, der weiterhin die besten MitarbeiterInnen für sich gewinnen und an sich binden kann. Einer kritischen Prüfung ist daher die Wochenarbeitszeit zu unterziehen. Mit zunehmender Länge dieser sinkt schließlich der Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind. Zudem steigt der Anteil derer, die von gesundheitlichen Beschwerden berichten. So ein wenig überraschendes Ergebnis des Arbeitszeitreports der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dies war nur ein Aspekt, über den beim diesjährigen Schöneberger Forum diskutiert wurde. Lesen Sie in dieser Ausgabe des Magazins, zu welchen Erkenntnissen die knapp 400 TeilnehmerInnen des Forums an den beiden Veranstaltungstagen gelangt sind.

Darüber hinaus lesen Sie mehr über den aktuellen Gesundheitsförderungsbericht für die Bundesverwaltung, den kleinen Gewerkschaftstag der EVG sowie die Geschichte des DGB Rechtsschutzes.

Zu guter Letzt: Die Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik wünscht Ihnen eine besinnliche Adventszeit.

Henriette Schwarz

Zeit ist die neue Währung

Die Wochenarbeitszeit selbst bestimmen, Schichtpläne gut gestalten, der mobilen Arbeit gesunde Grenzen setzen, Arbeitszeit an unterschiedliche Lebensphasen anpassen, Mehrarbeit von Lehrkräften reduzieren: Mit diesen und weiteren Themen befassten sich knapp 400 Personalräte, GewerkschafterInnen und WissenschaftlerInnen auf dem Schöneberger Forum am 19. und 20. November in Berlin. Die Fachtagung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes wird jährlich vom DGB Bildungswerk Bund in Kooperation mit dem DGB veranstaltet.



Blick in den gefüllten Saal beim Schöneberger Forum



von links: Jutta Neumann (Moderation), Jörg Radek, Prof. Dr. Stefan Süß, Dr. Anita Tisch, Prof. Dr. Jutta Rump

Wenn im August die Jahresarbeitszeit erfüllt ist

Der öffentliche Dienst hat ein massives Problem: Zu wenig Personal muss zu viel Arbeit meistern. Besonders anschaulich beschrieb das auf dem diesjährigen Schöneberger Forum GdP-Vize Jörg Radek: „Es gibt Polizeidienststellen, da haben die Beschäftigten im August die Jahresarbeitszeit erfüllt.“ Die repräsentative ver.di-Arbeitszeitumfrage für den öffentlichen Dienst zeichnet ein ähnliches Bild. Demnach machen 52,4 Prozent der Befragten Überstunden, weil die Arbeit in der vereinbarten Zeit nicht zu schaffen ist. 47,6 Prozent gaben zu wenig Personal als Grund dafür an. Der Personalmangel und die Arbeitsverdichtung waren dann auch die beiden Leitplanken, zwischen denen das Thema der diesjährigen Fachtagung mit dem Titel „Planbarkeit, Selbstbestimmung, Entlastung! Arbeitszeit im öffentlichen Dienst neu gestalten“ diskutiert wurde.

Zum Auftakt formulierte Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, ein zentrales gewerkschaftliches Anliegen: „Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen der Arbeit ein gesundes Maß geben.

Zugegebenermaßen, die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten sind so vielfältig wie die Bedingungen, in welchen sie leben. Die Anforderungen, die sie an ihre Arbeitszeit stellen, sind daher ebenso verschieden.“ Teilweise setze der Beruf ein relativ starres Arbeitszeitkorsett – beispielsweise bei Polizei, Feuerwehr und im Krankenhaus. Teilweise genügten die bestehenden Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu gestalten, nicht mehr den Lebensrealitäten. Diesen Eindruck bestätigten sodann auch die Diskussionen in den fünf Fachforen.

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Dauer und Lage der Arbeitszeit sollten völlig individualisiert werden, müssten also für die Beschäftigten frei und flexibel wählbar sein. Das ist der Wunsch nicht weniger TeilnehmerInnen. Insbesondere die jüngere Generation wünsche sich mehr Flexibilität. Dies dürfe aber keine Abkehr vom Vollzeitmodell mit sich bringen, so wiederum einige Mahner. Schließlich bringe eine Teilzeitbeschäftigung nicht unerhebliche persönliche Nachteile – geringere Renten- und Versorgungsansprüche,

schlechtere Karrierechancen, etc. – sowie personalpolitische Gefahren mit sich. Solche bestünden insbesondere in Bezug auf die Umverteilung von zu erledigenden Aufgaben. Dass die Fülle an Arbeit durch das vorhandene Personal nur schwer bewältigt werden kann, würde durch flexible Arbeitszeitmodelle noch verstärkt. Die Handlungsmöglichkeiten der Personalräte seien dementsprechend beschränkt. Doch es gebe Wege: Arbeitszeit in die gesetzlich verpflichtende flächendeckende Gefährdungsbeurteilung einbeziehen, Schichtpläne gesunderhaltend gestalten, MitarbeiterInnenbefragungen durchführen. Beharrlichkeit sei nötig und oftmals zielführend.

Kulturwandel nötig

ReferentInnen und TeilnehmerInnen konstatierten einen dringend benötigten Kulturwandel in den Dienststellen. Meist würden hier Herausforderungen nicht lösungs- sondern aufwandsorientiert diskutiert. Noch immer fehle es vielen Dienstherren und Arbeitgebern an Wertschät-



Oliver Bandosz, Leiter des Tarifsekretariats öffentlicher Dienst, ver.di

zung gegenüber den Beschäftigten. Belastungen würden nicht ernst genommen, so lange es „nicht richtig brenne“. Es brauche eine vorausschauende Personalentwicklungsstrategie sowie präventiv wirkende Arbeitszeitpolitik. Eine selbstfinanzierte Arbeitszeitreduktion, um den Stress bei der Arbeit besser bewältigen zu können, sei hingegen nicht die Lösung.

Blick über den Tellerrand

In der Tarifpolitik einiger Gewerkschaften zeichnet sich ein solcher Kulturwandel ab. Der EVG-Vorsitzende Torsten Westphal stellte das EVG-Wahlmodell vor, bei welchem die Beschäftigten der DB AG alle zwei Jahre zwischen mehr Geld, mehr Urlaub oder einer Arbeitszeitverkürzung wählen können. Und auch die IG Metall setzt auf ein kollektives Wahlmodell. So bekommen Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie ein jährliches tarifliches Zusatzgeld von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts, wobei jene mit Kindern bis zum 8. Lebensjahr, mit pflegebedürftigen Angehörigen oder in Schichtarbeit Tätige stattdessen auch

acht zusätzliche Urlaubstage wählen können. Der Trend geht zu kollektiven Wahlmodellen mit individuellen Ansprüchen. Zeit ist die neue Währung.

Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises

Die Gestaltung der Arbeitszeit hatten sich auch die Goldpreisträger des diesjährigen Deutschen Personalräte-Preises zum Ziel gesetzt. Der Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“. Mit ihm werden im Rahmen des Schöneberger Forums engagierte Gremien für herausragende Projekte ausgezeichnet. Der Hauptpersonalrat der Polizei Schleswig-Holstein konnte unter anderem erreichen, dass für langjährig schichtdienstleistende BeamtenInnen die regelmäßige Wochenarbeitszeit stufenweise von 41 Stunden auf maximal 36 Stunden reduziert wird. Den Preis in Silber vergab die Jury an den Personalrat des Hauptzollamtes Singen. Mit seinem Projekt „Gewalt gegenüber Beschäftigten – Mach

Kurzberichte unter
schöneberger-
forum.de



Preisträger, Nominierte, Jury und Ausrichter des DPRP 2019

meine Kolleg*innen nicht an – Sind eigene Deeskalationsberater eine Lösung?“ sorgte er für mehr Schutz der MitarbeiterInnen vor Ort. Der Lehrerhauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern erhielt den Bronze-Preis. Das Gremium verhandelte erfolgreich eine einheitlich geltende Dienstvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung an öffentlichen Schulen. Der Sonderpreis der DGB-Jugend ging an die Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung des Landes Berlin. Sie erzielte eine Rahmenvereinbarung zum Thema Ausbildung für alle 8.500 Azubis der Hauptstadt. Und erstmals wurde in diesem Jahr ein Sonderpreis für Schwerbehindertenvertretungen vergeben. Diesen erhielt die Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei Nordrhein-Westfalen für ihren Einsatz zur Inklusion behinderter Beschäftigter.

Informationen zu den Teilnahmebedingungen für den Deutschen Personalräte-Preis 2020 finden Sie unter: bund-verlag.de/personalrat/deutscher-personalraete-preis



Von Christine Behle,
stellvertretende ver.di-Vorsitzende

zu der wir eine große Arbeitszeitbefragung unter den Beschäftigten durchgeführt haben. Die Ergebnisse der Umfrage machen deutlich, dass wir ein neues Kapitel aufschlagen müssen.

Den gewachsenen Herausforderungen versuchen die Beschäftigten heute vielfach über Teilzeit zu begegnen. Zugleich stellen die Unterschiede der Arbeitszeitdauer, das Mehr an Arbeit zu atypischen Zeiten sowie die Flexibilisierung und Fragmentierung der Arbeit aus ArbeitnehmerInnen-sicht eine Mischung aus Chancen und Risiken dar. Die Betroffenen versuchen, ihre Arbeitszeit irgendwie und eng an der persönlichen Situation ausgerichtet zu regeln. Wir müssen deshalb auch den Rahmen dafür überprüfen und ggf. anpassen, bspw. beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Neben dieser individualisierten Ausrichtung sind die Unterschiede in und zwischen den Bereichen des öffentlichen Dienstes eine Herausforderung. Klar ist, dass einheitliche Lösungen ohne differenzierte Gestal-

Öffentlicher Dienst: Arbeitszeitgestaltung der Zukunft

Die Arbeitswelt verändert sich rasant: Entwicklungen beschleunigen sich, Arbeitsprozesse werden immer intensiver, Stress und Hetze prägen häufig den Alltag. Das gilt auch für die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst,

tionsoptionen den Beschäftigten aber auch Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel oder Belastungssituationen nicht gerecht werden dürften. Hier setzen wir an.

Die Beschäftigten haben deutlich gemacht, wie wichtig ihnen mehr Arbeitszeitsouveränität ist: 92 Prozent der Befragten wollen selbst entscheiden, ob sie Zuwächse beim Entgelt in zeitliche Entlastung umwandeln können. Zu den Modellen gibt es unterschiedliche Vorstellungen – Verkürzung der Wochenarbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder Gutschriften auf Arbeitszeitkonten. Welche Forderungen sich daraus ergeben, werden wir in den kommenden Monaten diskutieren. Ich bin mir aber sicher, dass in der kommenden Tarifrunde im öffentlichen Dienst neben dem klaren Ziel, die Einkommen zu verbessern, auch die Arbeitszeit eine Rolle spielen wird.

Arbeitszeit ist insgesamt ein wichtiger Faktor für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Wenn wir schon mit den Einkommen in der Privatwirtschaft teilweise nicht mithalten können, sind die weiteren Arbeitsbedingungen umso wichtiger. Deshalb bleiben wir auch am Thema Arbeitszeit der BeamtInnen dran: Im Bund und einer Reihe von Ländern müssen immer noch 41 Stunden statt des tariflichen Niveaus geleistet werden. Die Erhöhung der Arbeitszeit war mit dem Versprechen verbunden, sie zurückzunehmen, sobald die öffentlichen Haushalte das ermöglichen. Nach mehreren Jahren der schwarzen Null ist das überfällig!

Ergebnis-
bericht [verdi.de/
arbeitszeitum-
frage-0ed](http://verdi.de/arbeitszeitumfrage-0ed)

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Fachklinik Sankt Lukas

Die Klinik St. Lukas besteht seit 1991 und liegt im schönen Bad Griesbach in Bayern. Die Fachklinik St. Lukas bietet Kompetenz und konzeptionelle Erfahrungen aus den Fachbereichen Orthopädie, Unfallchirurgie, Rheumatologie, Manual Therapie, regulative Medizin, sanfte Medizin, fernöstliche Heilkunst und Vitalstofftherapie werden miteinander verknüpft. Die Klinik verfolgt das Ziel, Ihr Wohlbefinden und Ihre Leistungskraft zu verbessern und zu stärken.



Orthopädie und Unfallchirurgie Klinik in Bayern
In der privaten und familiären Klinik St. Lukas für Orthopädie und

www.fachklinik-sankt-lukas.de



Wunsch Hotel Mürz in Bad Füssing

Genießen Sie das 4 Sterne Wellness- und Kurhotel mit den umfangreichen Angeboten für Wellness, Gesundheit und Kur. Es lohnt sich, das Urlaubsziel Bad Füssing am Fuße des Bayerischen Waldes näher kennenzulernen. Planen und buchen Sie mit dem „Hotel Mürz“ ihren „Wunsch-Urlaub“ und erleben Sie Boutique & Feelness im Natural Health & Spa Hotel. Die Familie Wunsch und das Wunsch-Hotel Mürz freuen sich auf Sie. Lassen Sie sich verwöhnen!



www.muerz.de



Telekom

Engagierter Ruhestand – Kritik am Verfahren

Frühzeitig in den Vorruhestand eintreten, allerdings abschlagsfrei – das ist bei den Postnachfolgeunternehmen seit einiger Zeit möglich. BeamtInnen müssen sich aber über einen Zeitraum von drei Jahren mit 1.000 Arbeitsstunden ehrenamtlich für das Allgemeinwohl engagieren. Möglich wird das dank des Modells des „engagierten Ruhestandes“, das es BeamtInnen der Post, Telekom und Postbank erlaubt, ohne Abzüge vorzeitig aus dem Berufsleben auszusteigen. Kalt erwischt hat es in diesem Zusammenhang am engagierten Ruhestand Interessierte BeamtInnen der Telekom. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) kritisiert, die für das Jahr 2020 äußerst kurzfristig bekannt gegebenen Antragsfristen. Zudem könnten ausschließlich BeamtInnen, die bis 1963 (und vorher) geboren wurden, einen Antrag stellen. ver.di teilt den Ärger und Verdross betroffener BeamtInnen, stellt aber zugleich klar: Einen Rechtsanspruch gibt es auch künftig nicht, denn der engagierte Ruhestand ist im Gesetz als KANN-Regelung ausgestaltet.



Ausschließlich diese Termine sind als Zeitpunkt für die Zurruesetzung freigegeben:

- Zum Ablauf des 29. Februar 2020: 20.11.2019 Antragsschluss
- Zum Ablauf des 31. März 2020: 27.11.2019 Antragsschluss
- Zum Ablauf des 30. April 2020: 18.12.2019 Antragsschluss

Gesundheitsförderungsbericht 2018

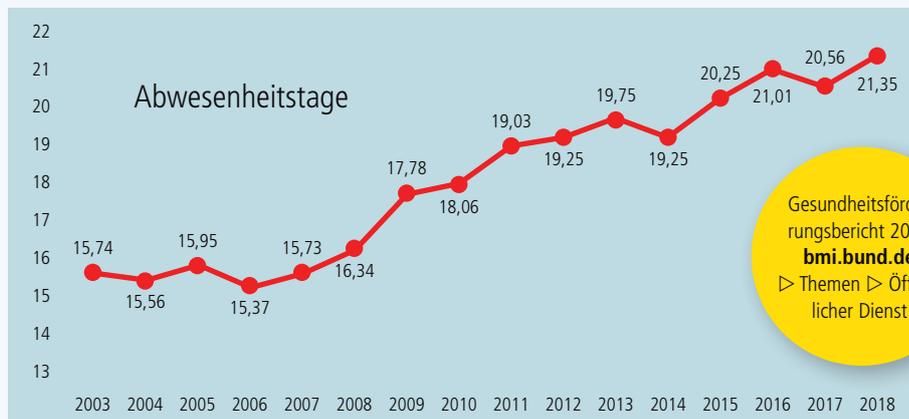
Fehltag in der Bundesverwaltung erneut gestiegen

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat den „Gesundheitsförderungsbericht 2018 der unmittelbaren Bundesverwaltung“ veröffentlicht. Demnach sind 2018 die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Bundesbeschäftigten gestiegen. Im Durchschnitt fehlten die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung an 21,35 Arbeitstagen. Dies ist ein Anstieg um 0,8 Tage gegenüber 2017.

Mit dem neuerlichen Anstieg der Fehlzeiten lag die Quote der Abwesenheiten in der Bundesverwaltung 2018 bei 6,88 Prozent gegenüber 6,62 in 2017 und 6,82 Prozent in 2016. Gründe für den Anstieg im letzten Jahr waren vor allem die leichte Zunahme längerer Erkrankungen zwischen vier und 30 Tagen mit knapp 45,2 Prozent sowie bei Kurzeiterkrankungen mit 18,6 Prozent. Langzeiterkrankungen von mehr als 30 Tagen sanken dagegen leicht auf 34 Prozent. Der Bericht schlüsselt wie in all den Jahren zuvor erneut die Fehlzeiten nach Merkmalen wie Status- und Laufbahngruppe, Alter, Geschlecht und Behördengruppe auf und offenbart zum Teil erhebliche Unterschiede bei der Anzahl der Fehltag.

Ein Bundesbeamter im höheren Dienst etwa fehlte 2018 krankheitsbedingt im Schnitt an 10,72 Arbeitstagen (+0,62). Im einfachen Dienst waren es dagegen 32,21 Tage (+0,81), also knapp dreimal so viele. Die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten bei weiblichen Beschäftigten lagen 2018 im Durchschnitt mit 22,89 Tagen etwas höher als bei Männern mit 20,83 Tagen. Auch der Blick auf die Krankstände in den Bundesbehörden lässt vermuten, dass gesunde Arbeit in jeder Behörde einen unterschiedlichen Stellenwert besitzt. Wie im Vorjahr variieren die Fehlzeiten zwischen 13,06 Tagen am Bundesverfassungsgericht und 26,34 Tagen bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien. Mögliche Ur-

sachen der anhaltenden Entwicklung werden im Bericht jedoch wieder nicht thematisiert. Laut BMI müsse jedes Ressort im Rahmen des hausinternen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) die Gründe analysieren. Das Problem dabei: BGM-Maßnahmen werden laut Bericht nur in 54 Prozent der Behörden systematisch und zielorientiert angewendet. In rund einem Viertel der Behörden ist die Einführung des BGM geplant und in rund 23 Prozent der Behörden gibt es kein systematisches BGM. Auch Dienstvereinbarungen mit einem BGM-Schwerpunkt gibt es lediglich bei knapp einem Viertel der Behörden. 65 Prozent der Behörden haben dagegen keine Dienstvereinbarungen. Zum Vergleich: 2010 waren es 70 Prozent.



Gesundheitsförderungsbericht 2018
bmi.bund.de
 ▷ Themen ▷ Öffentlicher Dienst

Entwicklung der Abwesenheitstage je Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung von 2003 bis 2018
 Quelle: BMI: Gesundheitsförderungsbericht 2018 der unmittelbaren Bundesverwaltung, S. 29.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

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

www.nuernberger.de/
beamte-oeffentlicher-dienst

AUS DEM BUND

Investitionsprogramm gefordert

DGB und BDI verlangen ambitionierte Investitionsoffensive der öffentlichen Hand

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert zusammen mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) von der Bundesregierung ein auf mehrere Jahre angelegtes Programm für deutlich höhere öffentliche und private Investitionen. Ein Investitionsprogramm sei ohne weiteres finanzierbar, wenn selbst auferlegte Schuldenregeln flexibilisiert oder Ausnahmen genutzt werden, so der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Dies mache eine gemeinsame Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) erneut deutlich. Die Einrichtung eines Investitionsfonds wäre den Instituten nach ein weiterer möglicher Weg, um zu deutlich mehr Investitionen zu kommen.

Der BDI-Präsident Dieter Kempf kritisierte in diesem Zusammenhang, dass aus Sicht des BDI schon heute öffentliche Investitionen in Höhe von einem halben Prozentpunkt der Wirtschaftsleistung fehlen. Dabei sind die Zusatzerforderungen für den Klimaschutz noch nicht berücksichtigt, so Kempf. In vielen Feldern seien diese Voraussetzung für höhere und effiziente private Investitionen, etwa im Verkehr oder der digitalen Infrastruktur. Es gehe der Industrie in erster Linie um höhere privatwirtschaftliche Investitionen. Diese machen rund 90 Prozent der Investitionen in Deutschland aus. Der Staat müsse dort investieren, wo sich privatwirtschaftlicher Ausbau nicht lohne. Als Schwerpunkte nannte Kempf den Breitbandausbau, die Verkehrsinfrastruktur sowie Investitionen in den tiefgreifenden Umbau der Volkswirtschaft für den Schutz des Klimas.

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann betonte: „Nur ein umfangreiches, langfristiges öffentliches Investitionsprogramm sichert die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft – und damit die guten Arbeitsplätze von morgen.“ Das gelte insbesondere angesichts des strukturellen Wandels, der durch Digitalisierung, Klimawandel und Globalisierungsprozesse getrieben wird. Zudem würden öffentliche Investitionen den sozialen Zusammenhalt stärken und gleichwertige Lebensbedingungen in ganz Deutschland fördern. Für den DGB ist allerdings auch klar: Damit Investitionen wirken können, brauchen wir deutlich mehr Personal in Kitas, Schulen und Behörden.





Seit 125 Jahren

Rechtsschutz GmbH

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz feiert Jubiläum

Mitglieder der DGB-Gewerkschaften haben Anspruch auf kostenfreie Rechtsberatung und Prozessvertretung, unter anderem in arbeitsrechtlichen Streitfällen. Erfüllt wird dieser Anspruch von der im Jahr 1998 gegründeten DGB Rechtsschutz GmbH. Ihre Wurzeln hat sie in dem am 1. November 1894 in Nürnberg eröffneten ersten Arbeitersekretariat. Dieses war Anlaufstelle für rechtssuchende ArbeiterInnen und markiert damit den Beginn der institutionalisierten Rechtshilfe als Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz feiert dieses Jahr sein 125-jähriges Bestehen.

Der Auftakt

Die Gründung des ersten hauptamtlichen Arbeitersekretariats war eine Reaktion auf das wachsende Bedürfnis der ArbeiterInnen an qualifizierter Rechtsberatung. Ihnen hatte die Einführung der Sozialversicherung Ende des 19. Jahrhunderts nicht nur neue Ansprüche beschert, sondern auch komplizierte rechtliche Fragen sowie Probleme der Durchsetzung ihrer Ansprüche. Die Arbeitersekretäre berieten auch bald auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts und des Dienstbotenrechts. Ab 1906 traten die Arbeitersekretäre bei Gericht auf.

Die DGB Rechtsschutz GmbH

Mit Gründung des DGB im Jahr 1949 erfolgte die Rechtsschutzarbeit unter seinem Dach, bis 1998 die DGB Rechtsschutz GmbH für diese Aufgabe aus dem DGB als deren hundertprozentige Tochter ausgegründet wurde. Heute erbringt sie die Rechtsberatung und Prozessvertretung für knapp sechs Millionen Gewerkschaftsmitglieder und erfüllt damit eine satzungsgemäße Aufgabe des DGB und seiner Gewerkschaften. Die Rechtsberatung ist unabhängig von Streitwerten und allein gewerkschaftlichen Werten wie Gerechtigkeit, sozialem Ausgleich und Solidarität verpflichtet.

Rechtsschutz für BeamtInnen

Das Beamtenverhältnis unterliegt nicht den Regeln des Arbeits- sondern des als Verwaltungsrecht zu qualifizierenden Beamtenrechts. Diesem Umstand trägt der DGB Rechtsschutz mit den Kompetenz-Centern Beamtenrecht Rechnung. In Streitigkeiten werden BeamtInnen vor den Verwaltungsgerichten unterstützt: ob bei Disziplinarverfahren, bei Dienstunfällen, aber auch bei Fragen der Besoldung, Versorgung und Beihilfe. Eilrechtsschutz bei Beförderungstreitigkeiten sowie die Sicherstellung von Rechten bei Versetzung oder Abordnung sind weitere Themen.

Kontakt und Beratung

Ob Rechtsschutz gewährt wird, entscheidet die Gewerkschaft, in der das betroffene Mitglied organisiert ist. Sie ist der erste Ansprechpartner. Fragen zu den Kompetenz-Centern Beamtenrecht beantwortet die Koordinatorin für Beamten- und Verwaltungsrecht in der Hauptverwaltung des DGB Rechtsschutz, Cornelia van Buren. Kontakt: 08954343685 oder Cornelia.vanBuren@dgbrechtsschutz.de.

Ausführliche
Informationen:
dgbrechtschutz.de



Foto: Adobe Stock/Infostock

Die DGB Rechtsschutz GmbH

- führt weit mehr als 120.000 Verfahren im Jahr.
- hat deutschlandweit 114 Büros.
- beschäftigt 387 RechtsschutzsekretärInnen im Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsrecht.
- hat für die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 2018 mehr als 230 Millionen Euro vor den Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten erstritten, davon über 3,4 Millionen Euro für BeamtInnen gegenüber ihren Dienstherrn.

Baden-Württemberg

Schritt in die richtige Richtung

Die Beschäftigungszahlen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg wachsen seit 2013 langsam wieder an. Auch mit dem aktuellen Haushaltsentwurf der Landesregierung wird mit dem Aufbau von 3.000 Stellen ein Schritt in die richtige Richtung gemacht. Dies begrüßt der DGB Baden-Württemberg ausdrücklich. Dass Grün-Schwarz Verbesserungen anstoße, sei nun auch eine Folge des beharrlichen Engagements des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Der geplante Personalzuwachs bedeute jedoch nicht die Beseitigung aller Engpässe, zumal per Saldo immer noch in vielen Bereichen Personal fehle, etwa an den Schulen, Hochschulen und bei der Polizei. Die Liste der Auswirkungen einer dünnen Personaldecke sei bekanntermaßen ellenlang. Fehlendes Personal in Ämtern, Kitas, Schulen, bei der Polizei und der Justiz bedeute zwangsläufig, dass staatliche Aufgaben nicht optimal erfüllt werden. Der nun vereinbarte Personalaufbau sei dringend notwendig, reiche bei Weitem aber nicht aus, monierte der DGB Baden-Württemberg.

Bayern

Kritik am anhaltenden Zustand

Die GEW Bayern kritisiert auch in diesem Jahr scharf, dass der Freistaat Lehrkräfte vor den Ferien entlässt und nach den Ferien wieder

einstellt. So meldeten sich auch in diesem Jahr zu Beginn oder während der Sommerferien 750 Lehrkräfte arbeitslos. Das ist bundesweit der zweithöchste Wert. Dies belegen die von der Bundesagentur für Arbeit jüngst veröffentlichten Zahlen. Das Phänomen der saisonalen Lehrerarbeitslosigkeit gibt es seit mehreren Jahren. Im Jahr 2017 stieg diese erstmals wieder an. Damals hatten sich bundesweit rund 4.900 Lehrkräfte in den Sommerferien arbeitslos gemeldet. Dieses Jahr waren es bundesweit 5.300 Lehrkräfte. Neben der Tatsache, dass dieses Sparmodell andauernde Jobunsicherheit und unbezahlte Arbeit fördert, handelt es sich um einen Umgang, der nicht nur für die betroffenen Lehrkräfte, sondern auch für den Freistaat Bayern unwürdig ist, kritisiert die GEW.

Berlin

Schnellere Ernennungsverfahren für BeamtInnen

Die Ernennungsverfahren von BeamtInnen der Hauptverwaltung sollen verkürzt werden. Eine entsprechende Änderungsanordnung hat der Senat Anfang November auf Vorlage von Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz (SPD) erlassen. Diese wird nach der Veröffentlichung im Amtsblatt für Berlin in Kraft treten. Konkret geht es darum, Ernennungsbefugnisse auf die zuständige Senatsverwaltung bzw. das zuständige Senatsmitglied zu übertragen. So darf beispielsweise die jeweils zuständige Senatsverwaltung – im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport – künftig in Einzelfällen BeamtInnen auf Probe ernennen, wenn es dienstlich erforderlich ist. Bisher obliegen diese Ernennungen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport. Außerdem wird die Ernennungsbefugnis nach erfolgreicher Probezeit in Fällen des § 97 Absatz 8 und des § 46 Absatz 1 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes auf das zuständige Senatsmitglied übertragen.

Brandenburg

Fehlendes Personal bei Arbeitsschutzaufsicht

Durchschnittlich alle 15 Jahre kommt der Arbeitsschutz in Brandenburgs Betriebe. Das ergibt eine DGB-Auswertung im kürzlich veröffentlichten Personalreport 2019. Dazwischen liege die Prävention von Gefährdungen durch die staatliche Inspektion vor Ort brach. Der Grund für die seltenen Kontrollen sei die unzureichende Personalausstattung des staatlichen Arbeitsschutzes. In Brandenburg sei eine Aufsichtsbeamtin bzw. ein Aufsichtsbeamter für 17.552 Beschäftigte zuständig. Die Personalausstattung liege damit weit unter dem Personalschlüssel von 1:10.000, den die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) als Standard definiert. Die Zahl der Betriebsbesichtigungen in Brandenburg ist von 26.085 im Jahr 2002 auf nur 6.043 gesunken – ein Rückgang um 76,8 Prozent. Nach Christian Hoßbach, Vorsitzender des DGB Berlin-Brandenburg, müsse die Prävention von Gefährdungen bei der Arbeit auf die Agenda der neuen Landesregierung. Das funktioniere nur mit einer Arbeitsschutzaufsicht, die technisch und personell angemessen ausgestattet ist, so Hoßbach.

Bremen

Spitzengespräch mit neuem Bürgermeister

Ende November kamen VertreterInnen von DGB, GdP, GEW und ver.di zum ersten Spitzengespräch nach den Bürgerschaftswahlen mit dem neuen Bürgermeister Andreas Bovenschulte (SPD) und Finanzsenator Dietmar Strehl (Bündnis 90/Die Grünen) zusammen. Im Rahmen dessen machte der DGB deutlich, dass er im Fall von geplanten beamtenrechtlichen Änderungen seine frühzeitige Beteiligung erwarte. Außerdem müsse der Dienstherr mit Blick auf die in Bremen eingeführte pauschale Beihilfe eine fundierte Beratung der BeamtInnen bei der Wahl des für sie passenden Beihilfemodells gewährleisten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigten darüber hinaus ihre Forderungen nach einer amtsangemessenen Besoldung wie Versorgung und



einer einheitlichen Ausgestaltung der Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz. Diese sollten zudem dynamisiert und ruhegehaltstfähig werden. Bovenschulte und Strehl signalisierten, dass der neue Senat Probleme dialogisch lösen und gute Arbeit bei guten Arbeitsbedingungen bieten wolle.

Hamburg

Beschäftigtenzahl bei öffentlichen Unternehmen gestiegen

„Die öffentlichen Unternehmen investieren auf Rekordniveau und sind ein echter Jobmotor“, diese Bilanz verkündete die Finanzbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg anlässlich des Mitte November vom Senat beschlossenen Beteiligungsberichts 2018. Dieser gibt Auskunft über die Entwicklung von 116 rechtlich selbständigen Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts, davon 81 mit direkter und 35 mit indirekter Beteiligung der Hansestadt. Demnach hat sich die Beschäftigtenzahl um 4,4 Prozent auf 68.494 erhöht (2017: 65.591). Die größten Zuwächse erfolgten mit 6,6 Prozent im Bereich der Sozialunternehmen sowie mit 6,2 Prozent im Bereich Ver- und Entsorgung. Die Investitionen betragen 1,98 Milliarden Euro, eine Steigerung um 10,5 Prozent gegenüber 2017. Hier lagen die Bereiche Verkehr mit einem Plus von 33 Prozent sowie Wohnen- und Stadtentwicklung mit 15,3 Prozent vorn.

Hessen

Vereinbarung zum „Gute-KiTa-Gesetz“ unterzeichnet

Bis 2022 wird der Bund die Kindertagesbetreuung in Hessen mit insgesamt 412 Millionen Euro fördern. So sieht es eine zwischen Hessen und dem Bund getroffene Vereinbarung vor. Der stellvertretende Bezirksvorsitzende des DGB Hessen-Thüringen Sandro Witt sieht in dieser Licht und Schatten: „Alle Akteure haben die Verbesserung des Personalschlüssels priorisiert. Das ist das Ergebnis der langjährigen und entschlossenen Arbeitskämpfe, die die Kolleginnen und Kollegen im Sozial- und Erziehungsdienst geleistet haben.“ Rich-



Foto: istockphoto.de/skymester

tige Schritte seien auch die Erhöhung der Ausfallzeiten, die verbindliche Leitungsfreistellung sowie die Erhöhung der Grundpauschalen für alle Kinder. Allerdings müsse Hessen seinen eigenen Finanzanteil deutlich erhöhen. „Die vom Land zugesagten Gelder sind eine Mogelpackung. Sie stammen aus dem sogenannten Starke-Heimat-Programm und sind keine zusätzlichen Mittel, sondern Gelder aus den Kommunen“, kritisierte Witt und fügte an: „Genauso negativ ist die erneute Debatte um die Senkung des Fachkräftestandards zu Lasten der Qualität in den KiTas. Dagegen wehren sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften entschieden.“

Mecklenburg-Vorpommern

Altersstruktur wird verjüngt

In Mecklenburg-Vorpommern ist ein großer Teil der RichterInnen sowie StaatsanwältInnen zwischen 55 und 60 Jahre alt. Demzufolge wird es in den Jahren 2021 bis 2026 jährlich ca. 20, in den Jahren 2027 bis 2032 rund 40 planmäßige Altersabgänge geben. Aus diesem Grund arbeitet die Justizministerin Katy Hoffmeister (CDU) an der Verjüngung der Altersstruktur an Gerichten und Staatsanwaltschaften im Land und stellt neue ProberichterInnen ein. Bestehende Einsparvorgaben für die Justiz für die Jahre 2018 und 2019 sind durch Vereinbarung mit dem Finanzministerium bereits um vier Jahre aufgeschoben worden. Dies ermöglichte eine Verstärkung der Staatsanwaltschaft-

ten und der Gerichte, helfe aber auch dabei, die Einführung der elektronischen Akte bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften umzusetzen, so Hoffmeister. Die ab 2027 zu erwartenden erheblichen Altersabgänge ließen bereits jetzt ein Innehalten der Bemühungen um eine fortdauernde Verjüngung des Justizpersonals nicht zu, so die Ministerin weiter. Auch zukünftig werde die kontinuierliche Einstellung weiterer ProberichterInnen für den Fortbestand einer leistungsfähigen Justiz unabdingbar sein.

Niedersachsen

Gesetz zur digitalen Verwaltung beschlossen

Der Niedersächsische Landtag hat Ende Oktober das von der Landesregierung eingebrachte Gesetz über digitale Verwaltung und Informationssicherheit (NDIG) verabschiedet. Laut Innenministerium ist damit der rechtliche Rahmen geschaffen worden, damit BürgerInnen, Unternehmen und Verbände in Niedersachsen künftig ihre Verwaltungsdienstleistungen umfassend online abwickeln können. Das neue Gesetz verpflichtet Behörden und Kommunen im Internet über ihre Verwaltungsleistungen ausführlich zu informieren und Online-Verfahren für Anträge über ein zentrales niedersächsisches Verwaltungsportal bereitzustellen. Es berücksichtigt dabei die Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes (OZG) des Bundes und regelt dessen systematische Umsetzung in Nieder-

AUS DEN LÄNDERN

sachsen. Auch innerhalb der einzelnen Verwaltungseinheiten sollen immer mehr Vorgänge digital ablaufen. Insbesondere leite das NDIG den schrittweisen Wechsel von der Papierakte zur elektronischen Aktenführung in den Behörden ein. An Arbeitsplätzen, an denen Verwaltungsleistungen über das Niedersächsische Verwaltungsportal erbracht werden, muss die elektronische Aktenführung bis zum Jahr 2023 eingeführt sein, in den übrigen Bereichen bis 2026.

Nordrhein-Westfalen

Wirkungsvolle Attraktivitäts-offensive notwendig

In der Anhörung zum geplanten Personaletat im NRW-Landeshaushalt erklärte Anja Weber, Vorsitzende des DGB NRW, dass aus Sicht des DGB NRW mit dem vorliegenden Haushaltsentwurf Schritte in die richtige Richtung gemacht würden, Investitionen in die Zukunftsfähigkeit des Landes und in die Personalausstattung aber zu kurz kommen. Zwar würden neue Stellen geschaffen, vor allem in den Bereichen Schule, Justiz, Polizei und Finanzverwaltung, die der DGB und seine Gewerkschaften ebenso begrüßen wie die Anpassung der Besoldung an das Tarifergebnis. Doch die aktuell 17.000 unbesetzten Stellen in der Landesverwaltung zeigen, dass dies nicht ausreicht. Moniert wurde seitens des DGB NRW, dass die Landesregierung die Chance vertan habe, sinnvolle Maßnahmen mit dem Haushaltsentwurf einzuleiten, die mehr Menschen vom Land als attraktiven Arbeitgeber überzeugt hätten. Geld sei schließlich genug da.

Rheinland-Pfalz

Für gerechte Lehrkräftebezahlung

Die GEW Rheinland-Pfalz macht sich für eine gerechtere Bezahlung der Grundschullehrkräfte stark. GrundschullehrerInnen werden als BeamtInnen im Land nach Besoldungsgruppe A12 bezahlt. Damit verdienen sie weniger als ihre KollegInnen an anderen Schulformen. Bundesweit hätten bereits eine Reihe von Ländern die Besoldung der Grundschullehrkräfte nach A13 auf den Weg gebracht – darunter Bran-



Foto: iStockphoto.com/robermandel

denburg, Berlin und Sachsen. In anderen Bundesländern liefen Gespräche mit den Landesregierungen, um die Besoldung anzuheben. Um der Forderung Nachdruck zu verleihen, wurden die Grundschulen in Rheinland-Pfalz durch die GEW mit Aktionsplakaten und entsprechenden Aufklebern beschickt, verbunden mit dem Aufruf, im Aktionszeitraum vielfältige und bunte Aktionen zu entwickeln. Neben Rheinland-Pfalz nimmt die GEW vor allem Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen ins Visier. In diesen Ländern würden Lehrkräfte an Grundschulen immer noch nach A12 bzw. im Tarifbereich E11 bezahlt.

Saarland

Konkrete Maßnahmen statt Strukturdebatten

ver.di fordert rund 30 Millionen Euro zusätzlich zum jährlichen Etat in den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) zu investieren. Auf diese Weise könne man unter anderem die Fahrpreise verringern und damit die Attraktivität steigern. Ende September hatte ver.di zum ovalen Tisch zur Zukunft des ÖPNV geladen. VertreterInnen von Landesregierung, Verkehrsverbänden, Gewerkschaften, Umweltorganisationen, Fridays for Future und Beschäftigten der Branche diskutierten dort sehr konkret und konstruktiv, wie der ÖPNV im

Saarland künftig aufgestellt sein muss. Dazu gehöre laut ver.di neben den oben genannten Aspekten auch eine attraktivere Lohngestaltung, um die Berufsbilder im ÖPNV zu stärken und dem Personalmangel entgegenzuwirken. Zudem bedürfe es struktureller Verbesserungen im Netz.

Sachsen

Personal für Kitas sinnvoll planen

In Sachsen zeichnet sich ein immer stärker ausgeprägter Fachkräftemangel bei ErzieherInnen ab. Angesichts dessen ist laut GEW Sachsen der feste Personalschlüssel, über welchen die Personalplanung für Kindertageseinrichtungen erfolgt, viel zu knapp bemessen. So gebe es bei Urlaub oder Krankheit meist keine Vertretung, was die insgesamt angespannte Personalsituation weiter verschärfe. „Der Freistaat muss dafür sorgen, dass Fehlzeiten bei der Personalplanung einberechnet werden“, fordert deshalb Ursula-Marlen Kruse, Landesvorsitzende der GEW Sachsen. Zudem sei Sachsen bundesweit Schlusslicht bei der Tarifbindung. Viele ErzieherInnen bei privaten Trägern erhielten nicht annähernd den Lohn, den sie an öffentlichen Kitas bekämen. Auch seien nicht wenige Kommunen aus dem geltenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ausgetreten. Eine bessere Personalplanung und eine gesetzlich verankerte Tarifbin-

derung seien deshalb Mittel, die der Freistaat nutzen sollte, damit der Beruf attraktiver und der Personalmangel eingedämmt werde, resümiert die GEW Sachsen.

Sachsen-Anhalt

Änderung der Arbeitszeitverordnung

Finanz- und Bildungsministerium des Landes beabsichtigen die Anhebung der Altersgrenze, deren Erfüllung Voraussetzung für das Anrecht von Lehrkräften auf zwei Altersermäßigungsstunden ist. Künftig soll diese Ermäßigung nicht mehr ab Vollendung des 60. Lebensjahres, sondern erst mit Vollendung des 62. Lebensjahres gewährt werden. Lehrkräfte der Geburtsjahrgänge ab 1964 müssten bei in Kraft treten dieser Regelung also zwei Jahre länger mit voller Unterrichtsverpflichtung arbeiten. Den Geburtsjahrgängen von 1958 bis 1963 würden zusätzlich die fünf Jahre Altersentlastung gekürzt, da ihr Renteneintrittsalter

unter 67 Jahren liegt. Die Belastungen durch das Streichen der Altersermäßigung würden aller Voraussicht nach noch mehr Lehrkräfte in Frühverrentung und Langzeiterkrankungen treiben – mit den entsprechenden Folgen für die Schulen und Kinder, erklärte Eva Gerth, Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt. Sie erwarte im Namen aller KollegInnen, dass diese Änderung nicht umgesetzt wird.

Schleswig-Holstein

Verständigung zum Besoldungsstrukturpaket

Ende November haben sich der DGB Nord und seine Mitgliedsgewerkschaften mit der Landesregierung über die Ausgestaltung des Besoldungsstrukturpaketes für die BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen des Landes und der Kommunen in Schleswig-Holstein verständigt. Dabei war die Landesregierung zu keinen weiteren strukturellen Mehrausgaben

bereit, die über den bereits verkündeten Rahmen von 47,2 Millionen Euro jährlich ab 2024 hinausgingen. Es wurden aber zahlreiche Kritikpunkte der Gewerkschaften ausgeräumt. In den bisherigen Planungen der Landesregierung war eine Einmalzahlung von 100 Euro für alle aktiven BeamtInnen im Oktober 2020 vorgesehen, die nun entfallen wird. VersorgungsempfängerInnen wären leer ausgegangen. Stattdessen wird die strukturelle Erhöhung der Besoldung und Versorgung um insgesamt 1 Prozent schneller umgesetzt, der bisherige Zeitplan dafür von 2021 bis 2024 auf die Jahre 2021 und 2022 verkürzt. Besoldung und Versorgung steigen damit verbindlich zum 01.06.2021 um 0,4 Prozent und zum 01.06.2022 um 0,6 Prozent. Der Gesetzentwurf soll kurzfristig im Kabinett beraten und anschließend den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Stellungnahme vorgelegt werden. Der Landtag wird sich 2020 damit befassen.

BSW-Bezügekonto der Commerzbank

Das kostenfreie Konto, das Geld hinzuverdient!*



Einmalige Vorteile für den Öffentlichen Dienst!

- + **100 EUR** Startguthaben*
- + **Mindestgeldeingang lediglich 1 Cent***
- + **Gebührenfreie Kontoführung***
- + **Beitragsfreie BSW-Nutzung***
Mit BSW bekommen Sie bei Ihren Einkäufen Geld zurück auf Ihr BSW-Bezügekonto.
- + **B-Tarif für die ganze Familie:**
Auch Ihre Kinder und Lebenspartner können das Konto eröffnen.

Jetzt Konto eröffnen!

bsw-bezugekonto.de

Oder bei einer von rund
1000 Filialen der Commerzbank



* Kostenlos nur bei privater Nutzung, ab 0,01 Euro mtl. Mindestgeldeingang, sonst 9,90 Euro je Monat, belegloser Kontoführung und Nutzung von Commerzbank-/Cash Group-Geldautomaten. Zusätzlich fallen 1,50 Euro je Vorgang/Scheck für beleghafte Inlands-/SEPA-Überweisungen, Einzug von auf Euro ausgestellten Inlandsschecks sowie je Bargeldaus- und Bargeldeinzahlung am Schalter der Commerzbank an. Diese und alle weiteren Bedingungen und Informationen finden Sie unter www.bsw-bezugekonto.de.

Info unter:

Telefon: 0800 444 00 14

(gebührenfrei; Mo - Fr: 8:00-19:00 Uhr)



bsw-bezugekonto.de



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst

AUS DEN LÄNDERN

Thüringen

Mit Tarifreuegesetz Vorreiter

Im Dezember treten die durch den Landtag beschlossenen Änderungen des Vergabegesetzes in Kraft. Nach Ansicht des Bezirksvorsitzenden des DGB Hessen-Thüringen, Michael Rudolph, wird dieses dadurch zum Tarifreuegesetz. „Gibt es einen repräsentativen Tarifvertrag, müssen bei Auftragsvergabe des Landes die tariflichen Löhne gezahlt werden. Das ist ein Meilenstein, denn viele Beschäftigte werden bei der Erledigung öffentlicher Aufträge mehr verdienen, und ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung“, so Rudolph. Ebenfalls positiv sei die Anhebung des vergabespezifischen Mindestlohnes auf die unterste Stufe des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Höhe von 11,42 Euro. Damit solle auch verhindert werden, dass „einfache Arbeiten“ outgesourct und damit Gute Arbeit im öffentlichen Dienst unterlaufen werde. Außerdem würden umweltbezogene Vergabekriterien deutlich verbindlicher. Künftig könne Wettbewerb bei Vergaben über Qualität stattfinden, da gute, tarifgebundene Arbeitgeber nicht allein aufgrund höherer Personalkosten bei öffentlichen Aufträgen leer ausgingen, erklärt der DGB.



Foto: istockphoto.de/BoardingINow

Höchste Zeit, ...



Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

... dass Sie sich jetzt von den Vorteilen der Debeka-Krankheitskostenvollversicherung überzeugen, wie z. B. bedarfsgerechter Versicherungsschutz, günstige Beiträge, freie Arztwahl, Heilpraktikerbehandlung, keine Rezeptgebühren. Sollten Sie in einem Kalenderjahr keine Leistungen in Anspruch nehmen, zahlen wir Ihnen bis zu 3 Monatsbeiträge zurück!

Sie haben Fragen? Wir informieren Sie gerne.

anders als andere

Info
(08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de





Außerordentlicher Gewerkschaftstag der EVG

Vom 12. bis 13. November fand in Fulda der außerordentliche Gewerkschaftstag der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) statt. Politische Botschaften, emotionale Abschiede und Aufbrüche haben den ersten Tag geprägt. Am zweiten Tag standen aktuelle Themen der Gewerkschaft im Mittelpunkt.

Eine Ära endet

Nach vielen Jahren im Amt hat Alexander Kirchner sein Mandat als Vorsitzender der EVG niedergelegt. Ebenso seine Stellvertreterin Regina Rusch-Ziembra. „Wir haben fertig“, so ihr gemeinsamer Abschiedsdruck an die Delegierten des außerordentlichen Gewerkschaftstages. Beide erfülle es mit Stolz, so viele Jahre für die EVG tätig gewesen zu sein. Der amtierende Bundesvorstand hatte dem Gewerkschaftstag einen Vorschlag zur Ersatzwahl für die ausscheidenden Mitglieder gemacht, mit deren Annahme es gelang, den Geschäftsführenden Vorstand um neun Jahre zu verjüngen.

Neuer Vorsitzender

Torsten Westphal ist neuer Vorsitzender der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft. Er wurde mit 90,7 Prozent zum Nachfolger von Alexander Kirchner gewählt, der sein Mandat nach neun Jahren als Vorsitzender aus Altersgründen zurückgegeben hatte. Westphal ist 1966 in Rostock geboren und seit Beginn der 80er Jahre bei der Bahn. In seiner Antrittsrede wandte er sich gegen Lohndumping im Verkehrssektor, das Folge der Ausschreibungen von Verkehrsverträgen durch die Länder sei. Zudem betonte er, dass das Motto der EVG Wir leben Gemeinschaft über die EVG hinaus erweitert werden müsse – auf ein Netzwerk, zu dem z. B. die Stiftungsfamilie, mobifair, die Allianz pro Schiene und andere gehören. Dieses Netzwerk müsse für die EVG-Mitglieder einen Mehrwert bieten und die EVG solle das Tor zu diesem Netzwerk sein, so Westphal.

Neuer Vorstand gewählt

Der neue Vorstand der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft wurde im Rahmen des Gewerkschaftstages gewählt. Martin Burkert wurde von

den Delegierten zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt, Klaus-Dieter Hommel bleibt als Stellvertreter im Amt. Neue Bundesgeschäftsführerin ist Cosima Ingenschay. Als ein weiteres Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands wurde Kristian Lorch gewählt.



Neuer Vorstand – v.l. Torsten Westphal, Kristian Lorch, Cosima Ingenschay, Klaus-Dieter Hommel, Martin Burkert

Appell an die Politik

Der neue Vorsitzende Torsten Westphal und Bundesjugendleiter Hussein Khamis nutzten den außerordentlichen Gewerkschaftstag, um einen klaren Appell an die Politik zu richten: „Wir brauchen mehr Bahn für die Menschen und für den Klimaschutz!“ Eine ökologische Verkehrswende sei dringlich erforderlich, um den Klimawandel aufzuhalten. Die Schiene müsse dabei das Verkehrsmittel der Zukunft werden. Eine leistungsfähige Infrastruktur, mehr Züge und vor allem gut ausgebildetes Personal seien dabei die Grundvoraussetzungen. Die PolitikerInnen müssten sich bewusst sein, dass sie jetzt mit dem Bundeshaushalt 2020 und den Klimagesetzen die Voraussetzungen für die Zukunft festlegen.



#wohnenheisst
die neue
wohnungsbauprämie
eintüten.
wüstenrot

Mehr in der Tasche mit der Wohnungsbauprämie und Wohnsparen¹⁾ von Wüstenrot.
So kommen Sie noch schneller zu genügend Eigenkapital für die eigenen vier Wände.
Mehr auf www.doppelvorteil.de.

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

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



wohnen heißt

wüstenrot



Foto: Heike Rost

„Als EVG leben wir Gemeinschaft“

Interview mit Hussein Khamis, Bundesjugendleiter der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Welche Themen stehen bei der EVG-Jugend aktuell im Fokus? Welche Ziele verfolgt ihr?

Wir beschäftigen uns derzeit mit sehr vielen Themen, zum Beispiel: Gute Ausbildungsbedingungen, Investitionen in die Schiene, Umwelt- und Klimapolitik und unsere Bildungsarbeit mit Gedenkstättenseminare oder Aufklärungsarbeit gegen rechts. Außerdem vernetzen wir uns mit jungen Leuten aus Österreich und der Schweiz und tauschen uns zu gemeinsamen Problemen aus.

Natürlich spielt auch die Mitgliederwerbung immer eine große Rolle. Als Mitmachgewerkschaft ist es uns wichtig, gemeinsam stark zu sein und jungen KollegInnen zu ermöglichen, sich aktiv zu beteiligen und ihre EVG Jugend so zu gestalten, wie sie es gerne hätten. Ich finde, die Jugend ist die Zukunft und sie sollten selbst entscheiden wie ihre Zukunft aussehen soll.

Wie schafft ihr es, junge Mitglieder für eure Gewerkschaft zu gewinnen?

Als EVG leben wir Gemeinschaft – und wir sind auch eine starke Gemeinschaft, das merken die Nachwuchskräfte in den Betrieben. Mit unserem Nachwuchskräfte-Tarifvertrag haben wir sehr viel für Azubis und Dual Studierende in den letzten Jahren erreicht – Mietkostenzuschuss, steigende Vergütungen, Freistellungen vor Prüfungen und vieles mehr. Und wir kümmern uns auf allen Ebenen um ihre Belange, das kommt an. Wir positionieren uns als EVG auch klar zu allen Fragen rund um Verkehrspolitik, aber auch zu anderen Themen, die junge Menschen umtreiben. Bei uns kann sich jeder einbringen und unsere Mitglieder haben deshalb gemeinsam eine starke Stimme.

Was kann aus Sicht der EVG-Jugend Berufe bei der Bahn für junge Menschen attraktiver machen?

Die Schiene ist das Verkehrsmittel der Zukunft – ohne sie schaffen wir die Verkehrswende nicht. Damit mehr junge Leute sich für die Eisenbahnberufe begeistern, braucht es mehr Wertschätzung für die Arbeit. Keine Schmalspurausbildungen, sondern gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, die auch Aufstiegsmöglichkeiten und Perspektiven bieten. Wir brauchen insgesamt mehr Personal und auch Ausbildungspersonal bei der Bahn. Und es muss auf die Beschäftigten gehört werden. Sie sind schließlich die Fachleute auf ihren Gebieten.



Foto: stockphoto.de/Thyjacine

Gewinnspiel

Advent, Advent, ein Lichtlein ...

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

Jetzt mitmachen!

Mehr unter dgb.de/beamte



Veranstaltungshinweis

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor verhindern! Was ist zu tun?

2018 erreichte die Zahl von Angriffen auf PolizeibeamtInnen einen neuen Negativrekord. Übergriffe auf MitarbeiterInnen der Bahn haben sich in wenigen Jahren fast verdreifacht und auch viele andere Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor fühlen sich im Berufsalltag nicht mehr sicher. Vor diesem Hintergrund hat der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften auf seinem Ordentlichen Bundeskongress im vergangenen Jahr beschlossen, die Problematik verstärkt in die Öffentlichkeit, die Dienststellen und in die Politik zu tragen. Mitte Februar 2020 startet daher die bundesweite Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“. Diese wollen wir Ihnen am 19. Februar 2020 in Berlin vorstellen und mit Betroffenen sowie ExpertInnen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften über das Problem und mögliche Handlungsansätze diskutieren.

Mehr zu Veranstaltung und Thema dgb.de/menschbeamte

Studie

Vielfalt im öffentlichen Dienst

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Gesellschaft enorm verändert. Menschen mit Migrationshintergrund machen ein Viertel der Gesellschaft aus, was sich im öffentlichen Dienst allerdings noch nicht widerspiegelt. Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung unter dem Titel „Ein Zeitfenster für Vielfalt“ zeigt, dass Diversity in der Verwaltung noch nicht gelebt wird. ForscherInnen vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung haben dafür 38 Integrationsbeauftragte und Personalverantwortliche aus der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung interviewt. Ergebnis: Viele Länder werben zwar offensiv um Auszubildende mit Migrationshintergrund, etwa für die Polizei, oder haben die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Problematische Leerstellen würden allerdings ein wirksames Monitoring und die klare Definition von Zielen bilden, heißt es in der Studie. Einheitliche Begriffe davon, wen man eigentlich fördern wolle, fehlten. Flächendeckend mangle es an Maßnahmen, um auch den Aufstieg in höhere Positionen gezielt zu fördern.

Online unter library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf

Zahlen, Daten, Fakten

Wenig Vielfalt

Die Abbildung verdeutlicht, dass Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert sind, wenn ihr Anteil mit den Anteilen an der Gesamtbevölkerung und der Erwerbsbevölkerung verglichen wird. Während die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Geschlechts in Deutschland bereits länger ein Thema ist und entsprechende Maßnahmen entwickelt und eingesetzt werden, um ihr entgegenzuwirken, fehlen vergleichbare systematische Daten und Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund.

Anteile 25- bis 65-Jähriger mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung, an der Erwerbsbevölkerung und in der öffentlichen Verwaltung



Quelle: Mikrozensus 2017; zit. nach Baumann, Anne-Luise et al. (2019): Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Seite 11

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Auch wenn Sie gerade erst im Job eingestiegen sind, ist es wichtig, dass Sie fit und gesund bleiben. Profitieren Sie von den Vorteilen der **DBV Krankenversicherung** zur Beihilfe speziell für **Berufseinsteiger**. Mit erstklassigen Leistungen von Anfang an. Zu besonders günstigen Ausbildungskonditionen.

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

Ev. MutterKindKlinik Spiekeroog, Dünenklinik

Erschöpfungszustände, psychosomatische Erkrankungen, Erkrankungen der Atemwege und der Haut, Erkrankungen des Bewegungsapparates.



 www.duenenklinik.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

Fachklinik für Erkrankungen der Atemorgane
Klinik für Anschlussheilbehandlung (AHB/AR).



 www.espan-klinik.de

Klinik Graal-Müritz

Internistische und onkologische Erkrankungen. Die Therapie – eine Kombination aus Schulmedizin, Ganzheitsmedizin, Naturheilverfahren u.a.



 www.Klinik-Graal-Mueritz.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



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