

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

DGB Personalreport

Prekäre Personaldecke



18.10.2018
www.dgb.de/beamtenmagazin

Ausgabe 10
www.dgb.de/beamtenmagazin

Tagebuchnotiz
nach einem Waldbrand

Interview mit Patrice Thurow,
Bundesjugendleiter GdP





Bereits Millionen Kunden sparen zeitgemäß. Machen Sie mit!

* Im Aktionszeitraum 01.08. bis 30.11.2018 entfällt für Neukunden, die bisher kein UnionDepot bei der BBBank haben, der Ausgabeaufschlag beim Abschluss eines Ansparplans in einen Fonds von Union Investment. UniProfifRente, UniProfifRente Select und VL-Depots sind hiervon ausgeschlossen.

Weitere Informationen, die Verkaufsprospekte und die wesentlichen Anlegerinformationen erhalten Sie kostenlos in deutscher Sprache bei der BBBank eG oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, www.union-investment.de, Telefon 069 58998-6060. Stand: 1. Juli 2018.

Jetzt Fondssparen statt Sparstrumpf!
Schon ab 25,- Euro monatlich.

Jetzt ohne Ausgabeaufschlag!*

Zusätzlich eine limitierte Uhr
von Kapten & Son sichern!

Gleich informieren unter
www.bbbank.de/sparstrumpf



INHALT

Titel	4
DGB Personalreport Prekäre Personaldecke	
Gastbeitrag	6
Tagebuchnotiz nach einem Waldbrand 2018	
Aus dem Bund	7
Interview	9
Interview mit Patrice Thurow, Bundesjugendleiter der GdP: „Wir müssen an einem Strang ziehen“	
Aus den Ländern	10
Aus den Gewerkschaften	15
DGB-Fachtagung und Publikation: Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst	
Service	17
Regelungen für das Hinausschieben des Ruhestandseintritts	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Claudia Falk, Henriette Schwarz, Niels Spilker,
Lisa Kranz, Alexander Böttcher
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/erhui1979
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 25. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Taschenbuch „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Simone M. Neumann

Niels Spilker

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Personal im öffentlichen Dienst spaltet sich mehr und mehr in unterschiedliche Beschäftigungsformen. Rund ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, rund 200.000 von den rund 2,9 Millionen Tarifbeschäftigten arbeiten in sogenannter geringfügiger Beschäftigung, ein Anteil von 15,6 Prozent der ArbeitnehmerInnen hat nur einen befristeten Arbeitsvertrag.

Der öffentliche Dienst insgesamt hat eine unruhige Zukunft vor sich, der soeben vorgelegte DGB Personalreport für den öffentlichen Dienst macht das deutlich. Das aktuelle Heft bietet einen kleinen Einblick in die Ergebnisse. Deutlich wird: Das Personal im öffentlichen Dienst hat durch geringe Ausbildungszahlen, Stellenabbau und langjährige Besetzungssperren eine extrem inhomogene Altersstruktur. In den nächsten Jahren droht viel Erfahrungswissen zu verschwinden, weil ältere Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Trotz Personalzuwachs – im Vergleich zum Vorjahr gibt es rund 50.000 Beschäftigte mehr – ist die Personaldecke weiterhin prekär. Es ist Zeit, endlich umzusteuern.

Deutlich wird zudem, dass sich die Zone der sozialen Unsicherheit auch im öffentlichen Dienst ausweitet. Die Beschäftigten mit befristetem Vertrag etwa können ihren Lebensweg nicht verlässlich planen. Hier brauchen wir eine Trendwende – Gute Arbeit im öffentlichen Dienst muss stärker in den Fokus rücken. Die Lehrkräfte, ErzieherInnen, PolizistInnen, Rettungskräfte, Verwaltungsangestellten leisten hervorragende Arbeit für das Gemeinwohl und verdienen Anerkennung!

Wir wünschen eine anregende Lektüre.

Niels Spilker

Prekäre Personaldecke

Welche Trends lassen sich aus den Zahlen des Statistischen Bundesamts zur Personalausstattung des öffentlichen Dienstes ableiten? Der DGB Personalreport hat die Daten unter die Lupe genommen, bewertet und aufbereitet. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte gibt einen kurzen Einblick und fragt, was die Auswirkungen der Personalpolitik für den Arbeitsalltag der Beschäftigten bedeutet.

Von Niels Spilker



Auf den ersten Blick wirken die Zahlen aus der Personalstandstatistik ganz erfreulich. In einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes wurde auch im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr mehr Personal eingestellt; damit setzt sich die seit 2008 feststellbare Entwicklung tendenziell fort. Insgesamt gab es im Vergleich zum Vorjahr einen Zuwachs von 49.585 Beschäftigten. Mehr Personal gab es etwa im Bereich Sicherheit und Ordnung (+ 10.030), bei den Hochschulen (+ 8.620) und bei den kommunalen Einrichtungen der Kinderbetreuung (+ 8.035). Im öffentlichen Dienst waren also zum Stichtag 30.6.2017 insgesamt 4,74 Millionen Personen tätig. Darunter waren 1,68 Millionen BeamtInnen und 2,90 Millionen Tarifbeschäftigte. Der Frauenanteil lag bei 56,7 Prozent. Von allen Beschäftigten sind 1,53 Millionen in Teilzeit tätig (einschließlich Altersteilzeit). Das

sind 32,3 Prozent, wobei hauptsächlich Frauen in Teilzeit arbeiten. 218.750 Personen absolvierten eine Ausbildung im öffentlichen Dienst.

Beispiel Bauen und Gebäudemanagement

Aber was folgt aus diesen abstrakten Zahlen? Was bedeuten sie für die Beschäftigten und für die Arbeits- und Leistungsfähigkeit im öffentlichen Dienst vor Ort? Diesen Fragen ging der DGB Personalreport in zwei Interviews nach. Brit Danielmeier arbeitet seit dem Jahr 2000 als Architektin für die Stadt Hannover und ist stellvertretende Vorsitzende im Gesamtpersonalrat. Sie hat hautnah erlebt, was Personalabbau bedeutet.

In Niedersachsen wurde in der Bauverwaltung die Zahl der Beschäftigten, die auf 1.000 EinwohnerInnen kommen, zwischen

1995 bis 2015 fast halbiert.¹ Die Folgen für die Beschäftigten, die Bauanträge prüfen und öffentliche Bauten planen, waren auch bei der Stadt Hannover drastisch. Der Personalabbau hatte laut Brit Danielmeier zur Folge, „dass die Ämter ausgeblutet sind, sie sind auf ein Minimum zurückgefahren worden. Bei uns im Baubereich wurde so viel wie irgend möglich nach außen vergeben, wir steuern nur noch.“ Durch Kürzungen und Besetzungssperren sei der Druck gestiegen, auch die psychischen Belastungen für die KollegInnen hätten deutlich zugenommen. Mittlerweile habe die Stadt diesen harten Sparkurs zwar korrigiert. Im Gebäudemanagement seien zusätzliche Stellen eingerichtet worden, was angesichts dringend benötigter KITA- und Schulbauten dringend erforderlich sei. Auch die fatalen Folgen einer niedrigen Eigenfertigungsquote der öffentlichen Bauverwaltung sei erkannt worden, diese soll nun von drei bis fünf Prozent wieder auf 30 Prozent ansteigen. „Sonst ist das Know-how weg. Wenn man im Bereich Hochbau und Technische Ausbaugewerke nur noch steuert, dann weiß man irgendwann nicht mehr, wie es auf der Baustelle aussieht“, sagt Brit Danielmeier. All diese Korrekturen machen laut Personalreport eine veränderte Personalpolitik deutlich, die Personaldecke ist aber weiter prekär. Die Lücken, die der Personalabbau gerissen hat, sind noch immer vorhanden. Und durch die sich abzeichnende Pensionierungswelle droht enorm viel Erfahrungswissen verloren zu gehen.

Beispiel Berufsschule

Die Situation an unseren Schulen ist nicht weniger kompliziert. Jahrelang haben die Bundesländer zu wenige Lehrkräfte ausgebildet, jetzt werden sie verzweifelt gesucht. Ronald Rahmig, Direktor des Oberstufenzentrums Kraftfahrzeugtechnik Berlin-Charlottenburg, beschreibt die Situation an einer Berufsschule. Eine aktuelle Studie hat ergeben, dass auch hier bis 2025 rund 22.000 zusätzliche Lehrkräfte gebraucht werden.²

Laut Ronald Rahmig ist der Lehrfachkräftemangel an den technischen Schulen nicht neu, aber er verschärfe sich: „Wir haben deshalb schon immer sogenannte Quereinsteiger eingestellt. Im Augenblick habe ich einen Anteil von über 25 Prozent. Bei der letzten Einstellungsrunde habe ich fünf Stellen besetzen können, da hatte ich nur Quereinsteiger im Angebot.“ Da diese neuen KollegInnen sehr motiviert und fachlich fit seien, stellten sie für ihn ein Gewinn dar. Allerdings sei die Belastung für das restliche Kollegium gewachsen, weil es die Einarbeitung unterstützen muss.

Die Gesamtbelastung der Lehrkräfte muss laut Rahmig reduziert werden. Für die Schule seien extrem viele Aufgaben dazu gekommen, zumal die SchülerInnen einer Berufsschule sehr heterogen sind – teilweise ohne Schulabschluss, teilweise mit Abitur. Wenn es etwa an der Sprachkompetenz mangle, so Rahmig, „muss man sich drum kümmern, sonst pflanzt sich das

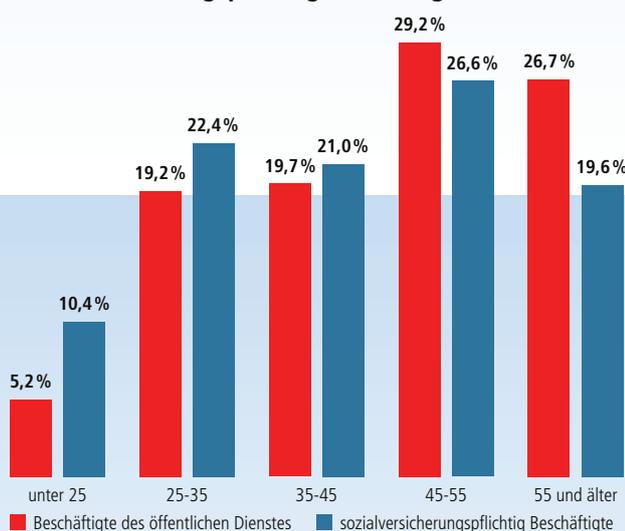
fort. Die Schule ist die einzige Institution, die in dem Bereich unterwegs ist, sie ist dafür aber momentan nicht aufgestellt.“ Neben Lehrkräften fehlen ihm deshalb ErzieherInnen und sozialpädagogische Fachkräfte.

Wohin steuert der öffentliche Dienst?

Nicht nur diese Erlebnisse und Eindrücke verdeutlichen weiteren Handlungsbedarf. Der DGB Personalreport zeigt: Der oben angeführte Personalzuwachs ist noch lange keine Trendwende. Im öffentlichen Dienst gehen demnach 27 Prozent der Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand. Die Altersverteilung ist nicht homogen, im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gibt es im öffentlichen Dienst deutlich weniger junge und mehr ältere Beschäftigte (siehe Abbildung). Die Befristungsquote bei den ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst ist erneut angestiegen, sie liegt jetzt bei 15,6 Prozent.

Die öffentlichen Arbeitgeber müssen, so das Fazit des Personalreports, ihrer Vorbildrolle endlich wieder gerecht werden. Der DGB fordert ein Ende der Befristungspraxis und eine verpflichtende Personalbedarfsplanung. Durch überlappende Stellenbesetzung und strukturierte Übergabeverfahren muss ein Wissensverlust verhindert werden. Die to-do-Liste ist lang. Ziel muss Gute Arbeit im öffentlichen Dienst sein.

Altersstruktur im öffentlichen Dienst im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland



1 Gornig, Martin/Michelsen, Claus (2017): Kommunale Investitionsschwäche: Engpässe bei Planungs- und Baukapazitäten bremsen Städte und Gemeinden aus, DIW Wochenbericht Nr. 11/2017, Abbildung 8.

2 Dohmen, Dieter (2018): Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030. Bericht für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt am Main.

Tagebuchnotiz nach einem Waldbrand 2018

Von Christian Tippmann, Mitglied im Vorstand der IG BAU-Landesvertretung Forst Brandenburg und Revierleiter in der Oberförsterei Potsdam des Landesbetriebs Forst Brandenburg.

Es brennt....

Der Waldarbeiter auf dem Feuerwachturm hat einen Waldbrand lokalisiert und meldet diesen sofort weiter an den diensthabenden Revierförster. Der informiert seinen in Rufbereitschaft versetzten Traktoristen und schickt ihn unverzüglich zur gemeldeten Brandfläche. Hier wird das Bodenfeuer, das sich bedingt durch den starken Wind über den freigeräumten, wundgehaltenen* Brandschutzstreifen ausgedehnt hat, mit mehrfachem Umpflügen der Waldbrandfläche an einer weiteren Ausbreitung gehindert...

Nein, falsch... das war ja eine Seite aus den neunziger Jahren!

Es brennt....

Der diensthabende Revierförster wird, wie so oft, weder von der Waldbrandzentrale, noch von der Leitstelle informiert. Er erfährt über Eilmeldung aus dem Rundfunk und eigene Recherchen, dass es brennt. Stunden später wird er offiziell informiert. Einsatzbesprechung – er steht in der „dritten Reihe“ und ist Statist im Wald. Es sind keine in Rufbereitschaft versetzten Traktoristen noch Traktoren zur Bodenverwundung mehr vorhanden. Die Brandschutzstreifen werden seit Jahren, außer im Landeswald und Bundeswald, nicht mehr wundgehalten. Die Zuwegungen sind oft zugewachsen und

von umgestürzten Bäumen blockiert. Was für ein Glück: Die Brandwache kann über den Revierförster durch die betroffenen Waldbesitzer organisiert werden. Die letzten zwei verbliebenen Waldarbeiter der Dienststelle wurden nicht in Rufbereitschaft versetzt, verfolgen aber jeden Abend voller Spannung die Berichterstattung der Medien und sehen „ihren Förster“ im Fernsehen!

Was muss künftig passieren?

Etwa 500 Mal loderte es in diesem Jahr in den brandenburgischen Wäldern. Die Großbrände bei Lieberose, Treuenbrietzen und Fichtenwalde waren dramatisch. Insbesondere durch die große Einsatzbereitschaft der freiwilligen Feuerwehren konnten größere Schäden verhindert werden. Die IG BAU wirft der Landesregierung Brandenburg vor, den Forst über Jahre „kaputtgespart“ zu haben und fordert mehr Personal. Zwischenzeitlich schwächte die Landesregierung das Vorhaben einer drastischen Reduzierung der Personalstellen ab, wie es ab 2019 vorgesehen war. Brandschutz reicht von der gesunden Bewirtschaftung der Wälder bis hin zur Beobachtung in den Zentralen – und dafür brauchen wir ausreichend gut ausgebildete Forstbeschäftigte!

* nicht befestigter Streifen (Weg), der aus Brandschutzgründen dauerhaft vegetationsfrei gehalten wird

Foto: istockphoto.de/WildanFree



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Beamtinnen und Beamte

www.das-rentenplus.de



„Versorgungslücke? Ich sorge vor – mit Unterstützung vom Staat.“

Bundespolizei

Diensthunde „an der kurzen Leine“ gehalten

Laut Auskunft der Bundesregierung verfügt die Bundespolizei über 505 Diensthunde im allgemein-polizeilichen Bereich (ohne Pensionshunde). 454 Diensthunde seien einsatzfähig, 51 befänden sich in der Ausbildung. Die Tiere werden zum Beispiel zum Auffinden von Sprengstoffen gebraucht. „Derzeit gibt es keine technischen Detektionsmöglichkeiten, die annähernd das Leistungsvermögen des Sprengstoffspürhundes besitzen“, erklärt die GdP und unterstreicht somit die Bedeutung der Diensthunde. Aber „Kommissar Rex“ habe keine Lobby. Die Gewerkschaft kritisiert „Stillstand und Rückschritte im Diensthundewesen der Bundespolizei“. So gebe es keine ausreichende Aus- und Fortbildung der DiensthundeführerInnen und Diensthunde, Investitionen in den Bau von Ausbildungseinrichtungen und Trainingsmöglichkeiten für Diensthunde in der Bundespolizei sowie in den Bau der Liegenschaften der Diensthundeschulen fehlten. Die GdP mahnt daher die Beseitigung dieser Missstände an und fordert eine erfolgsorientierte Organisationsstruktur im Diensthundewesen. Zudem kämpft die Gewerkschaft für die Angleichung der Aufwandsentschädigung für DiensthundeführerInnen analog zur Regelung der Bundeszollverwaltung.



Foto: GdP-Bundespolizei

Bundestagsverwaltung

Mehr Belastungen für StenografInnen und „SaaldienerInnen“

Wegen überlanger Plenarsitzungen, die erst nach 22 Uhr endeten, hätten sich erhebliche Mehrarbeitsstunden bei den derzeit 59 Beschäftigten im Plenar- und Ausschussassistentendienst („SaaldienerInnen“) und den 32 StenografInnen der Bundestagsverwaltung angesammelt. Das berichtet der Behördenspiegel. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Wolfgang Pieper mahnt an, dass „die geltenden Arbeitszeitregelungen gerade bei steigenden Anforderungen zwingend eingehalten und Mindestruhezeiten gewährt werden müssen.“

Tarifrunde Bahn

EVG fordert 7,5 Prozent mehr Geld und mehr freie Zeit

Der Tarifvertrag der EVG mit der DB AG lief zum 30. September 2018 aus, die neuen Tarifverhandlungen starteten am 11. Oktober 2018 in Berlin. Die EVG hat ihre Mitglieder befragt,

worauf sie die Schwerpunkte bei den Verhandlungen legen soll. Rund 45 Prozent plädierten für mehr Geld, 44 Prozent der Befragten hätten sich für „noch einmal mehr Urlaub“ entschieden und etwa elf Prozent votierten für eine weitere Arbeitszeitverkürzung. EVG-Verhandlungsführerin Regina Rusch-Ziembra: „Das zeigt, wie wichtig unseren Kolleginnen und Kollegen individuelle Wahlmöglichkeiten sind. Das macht aber auch deutlich, wie groß der Wunsch nach mehr selbstbestimmter Zeit ist und dass wir hier dringend entsprechende Angebote brauchen. Die Mitglieder der EVG haben zudem ein großes Interesse an ihrer betrieblichen Altersvorsorge. Deshalb fordern wir eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils.“ Das Forderungspaket umfasse 36 Punkte, die mit mehr als 100 Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Tarifkommissionen erarbeitet worden seien, so Rusch-Ziembra. „Dazu haben wir uns in den zurückliegenden Monaten viermal in der ‘Zukunftswerkstatt Tarifpolitik’ getroffen und den Weg, den wir gemeinsam gehen wollen, einvernehmlich abgestimmt“.

Mindestlohn steigt ab Januar 2019

Mehr Geld für das pädagogische Personal in der beruflichen Weiterbildung

Der Mindestlohn im Bereich des pädagogischen Personals steigt ab dem 1. Januar 2019 in zwei Stufen. Für die Zuordnung zu den Stufen 1 und 2 kommt es auf die Qualifikation entsprechend der Vorgaben des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) der/des Beschäftigten an. Der Mindestlohn steigt in der Stufe eins (unter Niveau DQR 6) in den nächsten vier Jahren in vier Schritten um insgesamt 12,55 Prozent. In der Stufe zwei (ab Niveau DQR 6) um insgesamt 16,03 Prozent. „Die Tarifvertragsparteien konnten sich leider nicht auf einen Mindestlohn für das nichtpädagogische Personal einigen. Es besteht jedoch Einigkeit auf beiden Seiten, auch diesen Bereich regeln zu wollen“, teilt die GEW mit. Die Tarifkommissionen von ver.di und GEW haben dem Verhandlungsergebnis zugestimmt. Im letzten Schritt soll beim Bundesarbeitsministerium ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung dieses Mindestlohntarifvertrages gestellt werden.



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

Permanent im Einsatz

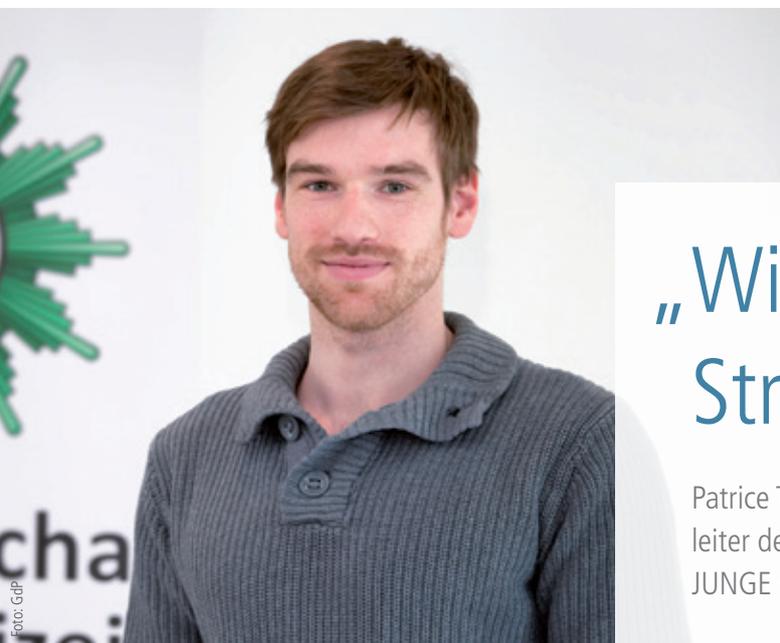
Polizei vor dem Kollaps

Der GdP-Vorsitzende Oliver Malchow warnt vor einem Kollaps der Polizei aufgrund permanenter Dauereinsätze bei polizeilichen Großlagen: „Die politische und gesellschaftliche Entwicklung in den letzten Jahren ist im Hinblick auf die Sicherheitslage und die Konsequenzen für die Polizei von der Politik in Bund und Ländern falsch eingeschätzt worden. Dauereinsätze am Hambacher Forst, umstrittene Staatsbesuche wie der des türkischen Staatspräsidenten Recep Tayyip Erdoğan in Berlin und Köln, Großdemonstrationen in Sachsen und zahlreiche Veranstaltungen zum Tag der Deutschen Einheit lassen meine Kolleginnen und Kollegen nicht mehr aus den Stiefeln kommen. Sie müssen nahezu jedes Wochenende in den Dienst und zum Teil 12-Stunden-Schichten ableisten.“ Mittlerweile seien auch Verstärkungen aus anderen Bundesländern kaum noch möglich. Nordrhein-Westfalen etwa brauche seine 18 Einsatzhundertschaften selbst und setze sie zwölf Stunden am Stück ein. „Sämtliche Alarmzüge sind mobilisiert. Etliche Wachen und Kommissariate – und nicht nur in NRW – fahren auf Sparflamme. Für unverhoffte Ereignisse stehen kaum noch ausgeruhte Kräfte zur Verfügung“, kritisiert Malchow.

Höhere Bezüge für BundesbeamtInnen
und VersorgungsempfängerInnen

Übertragung des Tarifiergebnisses der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Der Bundestag hat den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Bundesbesoldungs- und versorgungsanpassungsgesetzes 2018/2019/2020 (Drs.: 19/4116, 19/4468) angenommen. Damit wird das Tarifiergebnis für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018 zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der BundesbeamtInnen übertragen. Die Erhöhung im Jahr 2018 berücksichtigt allerdings einen Abzug zugunsten der Versorgungsrücklage in Höhe von 0,2 Prozentpunkten. Damit werden die Bezüge rückwirkend zum 1. März 2018 um 2,99 Prozent, zum 1. April 2019 um 3,09 Prozent und zum 1. März 2020 um 1,06 Prozent angehoben. Die EmpfängerInnen von Dienstbezügen bis einschließlich Besoldungsgruppe A 6 erhalten zudem im Jahr 2018 ergänzend eine einmalige Zahlung in Höhe von 250 Euro. Die Anwärterbezüge steigen zum 1. März 2018 um 50 Euro und zum 1. März 2019 um weitere 50 Euro.



„Wir müssen an einem Strang ziehen“

Patrice Thurow (32) ist seit rund einem halben Jahr Bundesjugendleiter der Gewerkschaft der Polizei und damit zuständig für die JUNGE GRUPPE (GdP), die Jugendorganisation der GdP.

Wie bist Du Bundesjugendleiter geworden?

Ich habe beim Landesportbund Berlin eine Ausbildung zum Sport- und Fitnesskaufmann gemacht, danach im Bereich Bildung gearbeitet und schließlich Betriebswirtschaftslehre studiert. Als ich die Ausschreibung der GdP mit dem Schwerpunkt Jugendbildung gesehen habe, dachte ich: Das passt. Ich wurde genommen, obwohl ich keinen Polizeibezug hatte und auch noch kein Gewerkschaftsmitglied war. Aber als ehrenamtlicher Jugendtrainer für Wasserball weiß ich, wie das Ehrenamt funktioniert, wie Vorstände arbeiten. Nun bin ich dabei, die Organisation zu verstehen, habe Praktika auf Dienststellen gemacht. Und ich rede mit den Bundesjugendsekretären der anderen Gewerkschaften.

Aktuell gibt es viele Großeinsätze – Stichwort Chemnitz oder Hamburger Forst. Sicher keine leichten Aufgaben und aufwühlend gerade für junge Polizeikräfte. Wie geht man da ran?

Die Kollegen sind gut ausgebildet. Emotionen zuzulassen wäre unprofessionell. Man muss bei bestimmten Lagen durchgreifen, auch wenn man vielleicht Wissenskonflikte hat. Problematisch wird es, wenn Unvorhergesehenes geschieht wie Gewaltexzesse. Deshalb sollten im Hintergrund Kollegen auf Reserve sein. Aber dafür reicht das Personal meist nicht. Ein großer logistischer Aufwand bei länderübergreifenden Lagen! Die Polizeikräfte müssen ja erstmal zum Einsatzort kommen. Nach den Einsätzen verarbeiten die Kollegen die Erlebnisse in Gesprächen. Bei meinem Praktikum in Berlin-Kreuzberg habe ich erlebt, wie sich die Beschäftigten gegenseitig unterstützen. Dieser Bezirk ist schwierig, eine Schutzweste trägt da jeder. Auf Streife sind überwiegend Jüngere unterwegs.

Inzwischen wird wieder mehr Personal bei der Polizei eingestellt...

...ja, aber in nächster Zeit gehen viele in Pension. Man muss nicht nur einen Ausgleich schaffen, sondern aufstocken! Die Kollegen fahren viele Überstunden. Mangels Leuten ist es schwierig, Zeitausgleich zu nehmen, und so kann es zu Belastungsgrenzen kommen. Viele werden krank. Fatal, denn Polizisten müssen leistungsfähig sein. Beim Generationswechsel darf der Erfahrungsschatz der Älteren nicht verlorengehen. Deshalb ist eine heterogene Altersmischung in den Dienstgruppen ratsam.

Mehr Menschen mit Migrationshintergrund in die Polizei – ist das bei Euch Thema?

Mein Eindruck ist, dass die jüngere Generation damit kein Problem hat. Auf dem Abschnitt, wo ich mitgefahren bin, hatten fast zehn Prozent der Kollegen Migrationshintergrund. Es gibt viele Bürger, die kein Deutsch können, da sind besonders Polizeikräfte gefragt, die bilingual aufgewachsen sind. Auszubildende mit Migrationshintergrund für die Polizei zu gewinnen, ist kein Selbstgänger. In anderen Ländern ist die Polizei nicht der Freund, sondern wirkt eher militärisch-bedrohlich. Wer solche Erfahrung hat, findet auch hier nicht einfach Zugang zur Polizei.

Inwiefern wird die Digitalisierung die Arbeit der Polizeikräfte verändern?

Ich kann mir nicht vorstellen, dass wegen der Digitalisierung Polizisten eingespart werden. Man braucht etwa bei Straftaten physische Präsenz, um Recht durchzusetzen. Wichtig: Die IT-Landschaft muss harmonisiert werden, national, am besten europaweit. Bei allem ist der Datenschutz wichtig. Wir haben in manchen Bundesländern spezielle Messenger, über die sich Kollegen per Passwort verschlüsselt austauschen können. In den Wachen, die ich erlebt habe, hinkt man noch hinterher; da gibt es keine Smartphones, sondern normale Telefone und Funkgeräte. Aber: Wo der Bürger technisch ist, muss die Polizei auch sein, damit sie nicht abgehängt wird.

Was ist Dein Credo für die Arbeit als Bundesjugendleiter?

Konflikte – auch gewerkschaftsübergreifend – beruhen oft auf Unwissenheit und Vorurteilen. Deshalb suche ich das Gespräch. Man ist sicher nicht immer einer Meinung, aber wenn man die Punkte des anderen nachvollziehen kann, ist viel gewonnen. Das 21. Parlament der Arbeit war entspannt, unsere drei Delegierten der JUNGEN GRUPPE (GdP) waren in gutem Austausch mit den anderen Gewerkschaftsjüngenden. Wir müssen alle an einem Strang ziehen. Einzelnen kommen wir nicht so weit wie als Team. Als Mannschaftssportler weiß ich das.

Das Gespräch führte Claudia Falk

Baden-Württemberg

Gelassenheit gefragt

Nachdem die AfD auch in Baden-Württemberg eine Online-Plattform starten möchte, auf welcher AfD-kritische Lehrkräfte von Eltern oder der Schülerschaft gemeldet werden können, rät die GEW zur Gelassenheit. „Wir ermutigen alle Lehrerinnen und Lehrer, Zivilcourage in der Schule und außerhalb zu zeigen und sich klar gegen Ausgrenzung und für Vielfalt einzusetzen“, erklärte Doro Moritz, GEW-Landesvorsitzende. Zugleich sichert sie jenen Unterstützung zu, die auf der Plattform gemeldet werden. „Wir stehen solidarisch an der Seite der Lehrkräfte. Es gibt genug Positionen in der

» WIR STEHEN SOLIDARISCH AN DER SEITE DER LEHRKRÄFTE «

AfD, die in den Unterricht gehören. Wenn sich Politiker und Politikerinnen einer Partei rassistisch oder demokratiefeindlich äußern, muss darüber gesprochen werden. In der AfD widersprechen Politiker und Politikerinnen grundsätzlichen demokratischen Werten, die es auch in der Schule zu schützen gilt. Darüber ist eine Auseinandersetzung sogar dringend nötig“, so Moritz weiter.

Bayern

Schluss mit Abschiebungen aus Bayerns Schulen!

(Aus)Bildung statt Abschiebung! so die Forderung der GEW Bayern als Reaktion auf die in jüngster Vergangenheit erfolgten Festnahmen von SchülerInnen in Schulen, um sie in Abschiebehaft zu nehmen. „Schulen und alle Bildungseinrichtungen sind ein besonders schützenswerter Raum. Schulleiter und Lehrkräfte sind nicht verpflichtet Informationen über den Aufenthalt ihrer SchülerInnen zu geben. Eine Festnahme im Schulbereich gilt als unverhältnismäßig und ist damit rechtswidrig“, stellte sie ausdrücklich im Rahmen eines Pressegesprächs in Nürnberg klar. Umso fassungsloser waren die Sprecherin der GEW-Landesfachgruppe Grund- und Mittelschule Ruth Brenner und der Vorsitzende der GEW Bayern Anton

Salzbrunn, als wenige Tage darauf ein erst 18-jähriger Afghane kurz vor seinem Ausbildungsbeginn aus einer Berufsschule in Passau festgenommen wurde und in Abschiebehaft gebracht wurde. Offenbar hoffe man mit diesen Aktionen im rechten Stimmenteich fischen zu können, so Ruth Brenner.

Berlin

Landesantidiskriminierungsgesetz geplant

Die Rot-Rot-Grüne Regierungskoalition plant den Diskriminierungsschutz für Menschen in Berlin zu verbessern. Dazu soll ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) geschaffen werden. In einem ersten Erörterungsgespräch mit der Landesantidiskriminierungsstelle begrüßte der DGB das Vorhaben.



Das Gesetz soll Menschen vor Diskriminierungen durch öffentliches Handeln des Landes Berlin schützen. Geplant sei, den Katalog von Diskriminierungstatbeständen zu erweitern. Betroffene Menschen sollen ihre Rechte einfacher durchsetzen können. Zusätzlich soll ein Verbandsklagerecht eingeführt werden.

„Mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz könnten endlich einige Rechtslücken geschlos-

sen werden, die das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) leider immer noch offen lässt“, kommentierte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Sonja Staack die Pläne. „Dieses Gesetz kann eine wichtige Ergänzung zum AGG sein. Das gelingt aber nur, wenn die Beschäftigten vor möglichem Missbrauch geschützt werden, wie frühere Erfahrungen zum Beispiel mit so genannten, Reichsbürgern‘ gezeigt haben“, mahnte Staack.

Brandenburg

Namensschilder für Polizeikräfte bleiben vorerst Pflicht

Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg hat die Berufung im Verfahren gegen die gesetzliche Kennzeichnungspflicht für PolizeivollzugsbeamtInnen in Brandenburg zurückgewiesen, jedoch die Revision zum Bundesverwaltungsgericht zugelassen. „Es bleibt vorerst dabei, dass unsere Kolleginnen und Kollegen im Dienst grundsätzlich Namensschilder oder in geschlossenen Einsätzen Nummern tragen müssen“, teilt die GdP mit, die das Verfahren initiiert und unterstützt hatte. 2013 hatte der damalige Landtag eine Änderung des Polizeigesetzes verabschiedet: Polizeikräfte mussten von da an Namensschilder bzw. im Rahmen von geschlossenen Einsätzen feste Nummernkombinationen tragen. „Ziel der Verfahren ist es, letztlich eine Verfassungsgerichtsentscheidung zu erhalten“, so die GdP. Doch vorher müssen erst die verwaltungsgerichtlichen Instanzen durchlaufen werden. Seit 2013 habe sich die Situation deutlich verschärft, erklärt die GdP: Die KollegInnen würden nicht nur bei Demonstrationen bedroht und beschimpft. „Auch bei allgemeinen polizeilichen Handlungen werden die Namen unserer Kolleginnen und Kollegen notiert und Drohungen ausgesprochen

DIE KOLLEGINNEN WERDEN NICHT NUR BEI DEMONSTRATIONEN BEDROHT UND BESCHIMPFT.

wie: ‚Wir wissen, wo du wohnst und wo deine Kinder zur Schule gehen!‘“. Die GdP verweist deshalb auf die besondere Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Unklar sei ihr, warum nicht statt-

dessen ein variabler Zahlencode – wie er in anderen Bundesländern eingesetzt wird und dem verfolgten Zweck einer Identifizierung vollkommen genügt – verwendet werde.

Bremen

Aktion gegen chronische Unterfinanzierung der Bildung

„Vom Schrott zum Fundament“ – unter diesem Motto veranstaltete das Bremerhavener „Aktionsbündnis für Bildung“ vor dem Rathaus in Bremen eine Aktion, um auf die chronische Unterfinanzierung der Bildung in der Hansestadt hinzuweisen. Nachdem in der ersten Phase „kommunaler Schrott“ an den zuständigen Dezernenten übergeben worden war, hätten über 150 KollegInnen nun den nächsten Schritt getan und aus dem Landesschrott Forderungen für ein ernsthaftes (schulpolitisches) Fundament abgeleitet, teilt die GEW mit. Die Kernaussagen seien auf Pfeilern sichtbar gemacht und in Beton gegossen worden. Die Forderungen: gleiche Bezahlung für alle Lehrkräfte, Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle MitarbeiterInnen, die in und um Schule tätig sind, Raum für zeitgemäße Pädagogik sowie eine umfassende Qualifizierungsoffensive.

Hamburg

SchülerInnen brauchen verlässliches Lernumfeld

Rund zwölf Prozent der Sechstklässler an den staatlichen und privaten Gymnasien in Hamburg müssen wegen unzureichender Leistungen auf eine Stadtteilschule wechseln, teilt die GEW mit. Dieser Schulformübergang führe nicht nur häufig zu einer belastenden Situation für die betroffenen SchülerInnen, sondern stelle auch die aufnehmenden Schulen vor organisatorische Probleme. Einige Stadtteilschulen richteten eigene Klassen für diese SchülerInnen (früher „Rückläufer“ genannt) ein, andere verteilten sie auf vorhandene Klassen oder organisierten die Verteilung insgesamt neu. „Ein Konstruktionsfehler des Zwei-Säulen-Modells ist es, dass die Politik den Gymnasien erlaubt, Kinder nach der 6. Klasse abzuschu-

len. Durch diese Schülerinnen und Schüler bekommt die Stadtteilschule immer mehr Kinder, die zwei Jahre lang schulische Misserfolge hatten. Um sie wieder aufzubauen, bedarf es großer pädagogischer Anstrengung. Die Stadtteilschulen müssen nicht nur fast die gesamte Inklusion und die Integration schulpflichtiger Geflüchteter leisten, sondern nun auch eine wachsende Gruppe SchülerInnen wieder aufrichten, die abgeschult und so gedemütigt wurden“, sagt Anja Bensinger-Stolze, Vorsitzende der GEW Hamburg. Sie fordert ein verlässliches Lernumfeld. „Die Gymnasien müssen alle Kinder so fördern, dass sie einen Schulabschluss erreichen – ein Anspruch, der in der Stadtteilschule eine Selbstverständlichkeit ist“, so Bensinger-Stolze weiter.

Hessen

Zukunftspakt für den öffentlichen Dienst

Der DGB Hessen-Thüringen und die SPD Hessen haben einen Pakt für den öffentlichen Dienst geschlossen. Mit diesem verpflichtet sich die SPD – im Falle einer neuen SPD-geführten Landesregierung – die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des Landes zu verbessern und eine neue Kultur der Wertschätzung im öffentlichen Dienst zu fördern. Etwa sollen die Arbeitszeiten von BeamtInnen und Tarifbeschäftigten weitgehend angeglichen und die Stellenzulagen für Polizei, Feuerwehr und Jus-

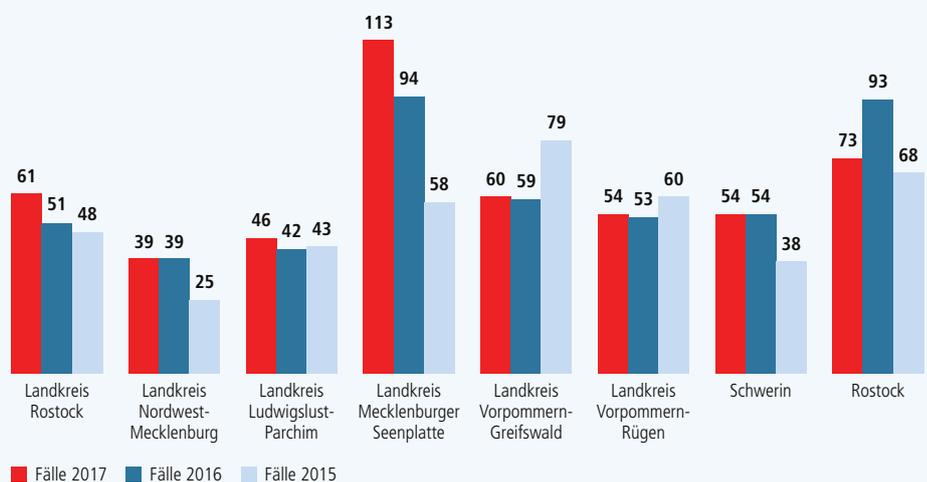
tiz wieder ruhegehaltstfähig werden sowie Hessen in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder zurückkehren. Zudem wolle man das Personalvertretungsgesetz des Landes beschäftigtenfreundlicher gestalten.

Mecklenburg-Vorpommern

Gewalt gegen die Polizei nimmt zu

Die Gewalt gegen PolizistInnen im Land hat erneut zugenommen, stellt die GdP fest. Die Widerstandshandlungen gegen Polizeikräfte seien im Vergleich zu 2016 um 3,1 Prozent gestiegen. Der Landesvorsitzende der GdP, Christian Schumacher, erläutert: „Das Innenministerium investiert seit Jahren sehr viel Geld, um die Ausstattung meiner Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Und trotz eines besseren Schutzes und unserem Verständnis eine Bürgerpolizei zu sein, sinkt dennoch die Hemmschwelle zur Gewalt gegen Polizisten weiter. So müssen Polizisten heute bei alltäglichen Einsätzen mit viel mehr ‚robustem Widerstand‘ von jungen Männern rechnen, die es nicht interessiert, dass das polizeiliche Vorgehen vom Recht gedeckt ist.“ PolizistInnen sollten auch mit den „gefährlichsten Gewalttätern“ umgehen können, egal ob diese Hieb- oder Stichwaffen, Reizstoffe, Brand- oder Pyrotechnik einsetzen. Um dies zu erlernen, benötige die Polizei ausreichend AusbilderInnen und TrainerInnen an der Fachhochschule Güstrow und in den Dienststellen vor Ort.

Fall- und Häufigkeitszahlen beim Widerstand gegen Polizeivollzugsbeamten (PVB) nach Gebietskörperschaften



Quelle: BKA-Bundeslagebilder – Fall- und Häufigkeitszahlen beim Widerstand gegen PVB

Niedersachsen

Wahlfreiheit für BeamtInnen bei der Krankenversicherung

Der DGB-Landesvorsitzende Mehrdad Payandeh begrüßt einen Gesetzentwurf der Landtagsfraktion von Bündnis 90/DIE GRÜNEN, der die Einführung der sogenannten „pauschale Beihilfe“ vorschlägt. „Die jetzige Regelung zwingt Beamtinnen und Beamte in die private Krankenversicherung. Mit diesem reinen Privileg für die privaten Versicherungen muss Schluss sein!“, so Payandeh. Hamburg mache es seit Anfang August vor, andere norddeutsche Bundesländer wollten ebenfalls das Beihilferecht ändern. Ein Großteil der BeamtInnen versichert sich derzeit zur Ergänzung der Beihilfe bei einer privaten Krankenversicherung. Nur wenige entscheiden sich für die gesetzliche Krankenversicherung, da sie dann sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmerbeitrag tragen müssen. Die sogenannte pauschale Beihilfe könnte diese finanzielle Benachteiligung beenden, indem der Dienstherr den betroffenen BeamtInnen einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zahlen würde.

Nordrhein-Westfalen

Mehr Investitionen in öffentliche Infrastruktur und Bildung!

Die DGB-Bezirksvorsitzende Anja Weber mahnt anlässlich der Debatte über den Landeshaushalt mehr Investitionen an, die auch über eine gerechtere Steuerpolitik finanziert werden könnten: „Trotz konjunkturellem Rückenwind herrscht Flaute in der Haushaltspolitik der Landesregierung. Tatsächlich müsste deutlich mehr getan werden, um die Finanzierungslücke bei der öffentlichen Infrastruktur und beim Personal zu stopfen.“ Bei den staatlichen Investitionen von Land und Kommunen liege NRW an drittletzter Stelle aller Bundesländer, laut mittelfristiger Finanzplanung solle die Investitionsquote künftig sogar wieder sinken. Dabei verbesserten öffentliche Investitionen nicht nur die Lebensqualität der BürgerInnen, sie zögen auch Unternehmen an, die Arbeitsplätze mitbrächten, so Anja Weber weiter. Auch im Bildungsbereich müsse „die Regierung Laschet wesentlich mehr Fahrt aufnehmen“: „NRW gibt im Vergleich zu anderen Bundesländern am wenigsten pro Schüler und Schülerin aus und wir haben noch immer die niedrigste Betreuungquote im U3-Bereich.“

Rheinland-Pfalz

Bessere Arbeitsbedingungen für BeamtInnen

Rheinland-Pfalz soll als Dienstherr attraktiver werden. Das kündigten die Staatskanzlei und der DGB nach einer gemeinsamen Sitzung in Mainz an. Die Tarifiergebnisse der nächsten beiden Tarifrunden würden auf die BeamtInnen übertragen. Zudem hebe die Landesregierung die Beamtenbesoldung zusätzlich um jeweils zwei Prozent an. Im Schulbereich habe das Land die Beschäftigung der Vertretungslehrkräfte verbessert. Vom kommenden Schuljahr an würden die Ferien immer dann durchbezahlt, wenn der Vertrag am 1. März bestand und bis zum Ende eines Schuljahres befristet werden sollte. Der DGB-Bezirksvorsitzende Dietmar Muscheid kommentiert: „Wir wollen gemeinsam weitere Maßnahmen und eine abgestimmte Fachkräftestrategie erarbeiten, um

in der Konkurrenz um die besten Arbeitskräfte mit der freien Wirtschaft, den umliegenden Bundesländern und den Bundesbehörden bestehen zu können.“

Saarland

Mehr und doch zu wenig

Die Pensionierungswelle, die auf die saarländische Polizei zurollt, führt dazu, dass sie trotz der geplanten Mehreinstellungen in den nächsten beiden Jahren um weitere 110 BeamtInnen verkleinert wird. Die GdP ist alarmiert: „Die politisch Verantwortlichen des Saarlandes, die die Polizei in den letzten Jahren personell kaputt gespart haben, müssen endlich den Blick über den Tellerrand in andere Bundesländer werfen. Hier wird in vielen Bundes-

**» DIE VERANTWORTLICHEN
MÜSSEN ENDLICH DEN BLICK
ÜBER DEN TELLERRAND WERFEN «**

ländern die Polizei personell wieder zum Teil massiv aufgestockt. Wem Polizei auch abseits des Wahlkampfes wirklich wichtig ist, der muss jetzt Geld investieren. Finanzminister Peter Strobel hat kürzlich verkündet, die Staatskassen seien wieder voll. Das sogenannte ‚Jahrzehnt der Investitionen‘ muss dazu genutzt werden, den Personalkörper der saarländischen Polizei um zusätzliche 500 Vollzugsstellen im Beamtenbereich bis 2030 zu vergrößern“, kommentiert der Landesvorsitzende der GdP, David Maaß, den Zustand. Die GdP stehe für eine bürgernahe Polizei. Der Rückzug aus der Fläche müsse in den nächsten Jahren revidiert werden.

Sachsen

Unterschriftensammlung für Gemeinschaftsschule in Sachsen

Ein unabhängiges Bündnis aus BildungsexpertInnen, Verbänden, Gewerkschaften und Parteien will auf dem Weg der Volksgesetzgebung „Längeres gemeinsames Lernen“ im Freistaat Sachsen ermöglichen. Die Bündnispartner wollen als zusätzliche Option die „Gemeinschaftsschule“ in das Schulgesetz bringen. Bei dieser



– in anderen Bundesländern längst erproben – Schulform wird nicht mehr frühzeitig nach Leistung getrennt, sondern es kann von Anfang an bis zum Schulabschluss gemeinsam gelernt werden. Mindestens 40.000 Unterschriften sind für den Volksantrag, der ersten Stufe der sächsischen Volksgesetzgebung, nötig. Bis Weihnachten sollen sie zusammenkommen. Wahlberechtigt sind alle volljährigen Personen mit Wohnsitz in Sachsen. Die Unterschriftenlisten werden dann dem Landtagspräsidenten übergeben, damit sich der Landtag mit dem Volksantrag beschäftigt.

Alle Infos zu dieser Initiative gemeinschaftschule-in-sachsen.de

Sachsen-Anhalt

GdP mahnt Beförderungen an

Die GdP kritisiert, dass die Beförderungsgelder für 2018 bislang in nur „minimalem Maß“

ausgegeben wurden, „weil es offensichtlich nicht möglich ist, längst überfällige Beurteilungen zu erstellen und zu eröffnen.“ Und das vor dem Hintergrund, dass KollegInnen der Landespolizei in besonderen Einsätzen sehr gefordert seien und Enormes leisteten. Die GdP hat Innenminister Holger Stahlknecht (CDU) daher aufgefordert, die ausstehenden Beförderungen zur Chefsache zu machen, heißt es in einer Mitteilung. „Die GdP erwartet vom Minister, dass er seine Behörden und Einrichtungen zwingt, die zur Verfügung stehenden Beförderungsgelder bis spätestens November 2018 endlich in Beförderungen umzusetzen!“

Schleswig-Holstein

Reduzierung des Weihnachtsgeldes teilweise verfassungswidrig

Das Verwaltungsgericht in Schleswig stuft die Kürzungen des Weihnachtsgelds 2007 für BeamtInnen in Schleswig-Holstein zumindest für



die Besoldungsgruppe A7 als verfassungswidrig ein. Die Richter befanden, es handele sich um eine „verfassungswidrige Unteralimentation“, da der Abstand zur Grundsicherung bei AlleinverdienerInnen mit Kindern zu gering sei. Die Entscheidung liegt nun beim Bundes-

Die BSW-Karte: Einkaufs-Vorteile für jeden Tag



- Vorteilhaft einkaufen bei ca. 20.000 namhaften Filialisten und Geschäften vor Ort ...
- ... und bei über 800 Online-Shops, wie Lidl.de, 1&1, Ebay, BAUR, OTTO, Peter Hahn, lieferando.de, Fressnapf, XXXL Einrichtungshäuser, CONRAD, DocMorris, Tchibo und viele mehr
- Günstig reisen mit Komplett-Service
- Strom, Gas, Heizöl - Energie zu BSW-Konditionen
- Kostenlose Zusatzkarten für Familienmitglieder

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.bsw.de



verfassungsgericht. Ingo Schlüter, stellvertretender Vorsitzender des DGB Nord, erklärt: „Die Landesregierung ist unter Zugzwang. Wer die Attraktivität des öffentlichen Dienstes – auch im Wettbewerb der Länder untereinander – stärken möchte, der kommt um das Weihnachtsgeld nicht herum. Unabhängig vom Ausgang der Verfahren hat die Landesregierung gegenüber dem DGB angekündigt, das Thema Sonderzahlung/Weihnachtsgeld im ersten Halbjahr 2019 erörtern zu wollen. Wir sind allzeit gesprächsbereit.“

Thüringen

GEW beschließt Richtlinien für die nächsten vier Jahre

Auf der 9. Landesvertreterversammlung hat die GEW Richtlinien für die nächsten vier Jahre bestimmt. Die zentralen Festlegungen zur inhaltlichen Arbeit finden sich im Leitbeschluss

„Gute Arbeit und Bildung für alle Bereiche des Bildungswesens!“ Zur Bildungs-Finanzierung heißt es etwa: „Um den Bildungs- und Erziehungsauftrag in guter Qualität erfüllen zu können, benötigen alle Bildungsbereiche eine aufgabenangemessene Finanzierung durch die öffentliche Hand. Durch die positive Entwicklung des Thüringer Landeshaushaltes sieht die GEW Thüringen Spielräume für dringend gebotene Investitionen und den Abbau der in den letzten 20 Jahren aufgetretenen Fehlentwicklungen im gesamten Bildungsbereich. So betrug die Rücklage im Jahr 2017 481 Mio. Euro. Ein großer Teil dieser Summe sollte als ‚Investition in die Zukunft‘ in den Bildungsbereich fließen.“ Die aufgabenangemessene Finanzierung ermögliche es, dass Bildungsprozesse emanzipatorisch gestaltet werden, statt kurzfristiger Verwertungsinteressen genügen zu müssen.

Alle Beschlüsse
gew-thueringen.de/beschluesse



Foto: istockphoto.de/helwigkhalawee

99 % zufriedene Mitglieder

Lt. Kundenmonitor Deutschland 2017
Branche: Private Krankenversicherungen

Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

Information unter:
(08 00) 8 88 00 82 00



www.debeka.de/socialmedia

DGB-Fachtagung und Publikation

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Vor dem Hintergrund steigender Übergriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Dienstleistungssektor stellte der DGB auf einer Fachtagung am 20. September die Ursachen und Auswirkungen von Respektlosigkeiten und Angriffen sowie die Erlebnisse von Beschäftigten in den Mittelpunkt des Tages.

Von Alexander Boettcher

Der tägliche Blick in die Zeitung lässt es erahnen, die Zahlen sprechen für sich: Die registrierten Übergriffe – ob verbal oder körperlich – haben bundesweit und in fast allen Bereichen des öffentlichen Dienstes massiv zugenommen. Allein bei der Polizei wurden 2017 laut aktueller Kriminalstatistik 74.000 Angriffe auf PolizeibeamtInnen registriert und damit ein neuer Negativrekord erreicht. Bei der Bahn sind die Übergriffe seit 2009 um das Dreifache auf 2.550 angestiegen wie der DB-Sicherheitsbericht zeigt. Diese Tendenzen gelten für andere Bereiche in ähnlicher Weise. Mit dieser Entwicklung im Hinterkopf diskutierten VertreterInnen aus Politik, Gesellschaft und Wissenschaft sowie Beschäftigte auf Einladung des DGB in Berlin über Ursachen und Lösungsmöglichkeiten. Für Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, sind belastbare Zahlen zu gewalttätigen Übergriffen unabdingbar. Denn: „Wenn Zahlen vorliegen, müssen die Dienstherren handeln und können sich nicht mehr rausreden.“ Ursache für die zunehmende Gewalt sei laut ihrer Wahrnehmung unter anderem eine fehlende Achtung für unsere Staatsform. Zuvor hatte Professor Ulrich Wagner von der Philipps-Universität Mar-

burg vor Schuldzuweisungen gewarnt. Jeder einzelne sei in der Verantwortung; Wagner mahnte, die Diskussion nicht unter dem Motto zu führen „Wir hier unten, die da oben“.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen Erlebnisse von Beschäftigten, die Opfer gewalttätiger Attacken geworden sind. Eine Krankenschwester, eine Polizistin und ein Mitarbeiter des Ordnungsamtes schilderten eindringlich, was ihnen widerfahren ist und mit welchen Folgen sie zum Teil bis heute zu kämpfen haben.

Die Veranstaltung verdeutlichte, dass das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst ausnahmslos alle Bereiche betrifft und dringend gegengesteuert werden muss: Insbesondere Politik und öffentliche Arbeitgeber stehen weiter in der Pflicht zu handeln. Notwendig sei nicht nur eine gesamtgesellschaftliche Wertedebatte darüber, wie wir zusammen leben wollen, sondern auch konkrete Maßnahmen zum besseren Schutz der Beschäftigten. Gefordert wurden unter anderem umfassendere Statistiken zu Übergriffen, der regelmäßige Einsatz von Gefährdungs- und Gefahrenpotenzialanalysen, eine bessere personelle und materielle Ausstattung sowie regelmäßige Präventions- und Deeskalationsschulungen für die Beschäftigten.

Auf der Tagung wurde zudem die DGB-Broschüre „Wider die Normalisierung! Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Dienstleistungssektor“ vorgestellt. Sie belegt anhand aktueller Zahlen, Daten und Fakten die Vielschichtigkeit des Problems und weist auf konkrete Handlungsmöglichkeiten hin, wie Arbeitgeber, Dienstherren und Beschäftigte Gewalt strukturiert begegnen können. Vor allem aber bietet die Publikation Betroffenen eine Plattform. Insgesamt neun Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes und privatisierter Dienstleistungssektoren werden darin porträtiert. Die KollegInnen berichten von ihren Gewalterfahrungen und den aus ihrer Sicht nötigen Schritten, um dem etwas entgegenzusetzen.



Diskussionsrunde auf der DGB-Fachtagung „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ unter anderem mit der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Elke Hannack
Foto: ver.di/Danny Prusseit

Die Publikation finden Sie im Internet unter www.dgb.de/beamte



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.



Regelungen für das Hinausschieben des Ruhestandseintritts

Regelaltersgrenze rauf auf 70? Diese Forderung mancher Akteure weist der DGB entschieden zurück. Derweil schaffen immer mehr Länder Anreize für BeamtInnen, über die für sie aktuell geltende Altersgrenze hinaus im aktiven Dienst zu verbleiben: zum Beispiel einen Besoldungszuschlag. Der zunehmende Personalmangel im öffentlichen Dienst ist ein Grund dafür. Wir zeigen die einzelnen Regelungen im Überblick.

Land	Hinausschieben des Ruhestandseintritts und Zahlung eines Zuschlags	
Bund	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 53 BBG)	Zuschlag: 10 % des Grundgehalts, wenn Versorgungshöchstsatz erreicht ist; ggf. zusätzlich 5 %; nicht ruhegehaltfähig (§§ 7a und 7b BBesG)
Baden-Württemberg	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 39 LBG)	Zuschlag: 10 % der Dienstbezüge, wenn Versorgungshöchstsatz erreicht ist; nicht ruhegehaltfähig (§ 73 LBesGBW)
Bayern	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (Art. 63 BayBG)	kein Zuschlag
Berlin	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 38 LBG)	Zuschlag: 20 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge; nicht ruhegehaltfähig; alternativ: höhere Hinzuverdienstgrenze bei Tätigkeit im Ruhestand (§ 43 BBesG in der Überleitungsfassung für Berlin; § 53 LBeamtVG)
Brandenburg	bis zu drei Jahre, wenn besonderes dienstliches Interesse besteht (§ 45 LBG)	Zuschlag: für PolizeivollzugsbeamtInnen 400 Euro monatlich; nicht ruhegehaltfähig; bis 31.12.2019 befristet (§ 48a BbgBesG) geplant (Drs. 6/8947): 400 Euro für Lehrkräfte; Verlängerung der Zuschlagsregelung im Polizeibereich
Bremen	bis zu drei Jahre (§ 35 BremBG)	kein Zuschlag
Hamburg	bis zu drei Jahre (§ 35 HmbBG)	kein Zuschlag
Hessen	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 34 HBG)	Zuschlag: 10 % des Grundgehalts zuzüglich Amtszulage; nicht ruhegehaltfähig; Zuschlag bis 30.06.2021 befristet (§ 54a HBesG)
Mecklenburg-Vorpommern	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 35 LBG M-V)	kein Zuschlag
Niedersachsen	bis zu drei Jahre (§ 36 NBG)	Zuschlag: 8 % des Grundgehalts (explizit nur bei Hinausschieben aus dienstlichen Gründen, wenn Fortführung der Dienstgeschäfte erforderlich ist) (§ 55 NBesG)
Nordrhein-Westfalen	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 32 LBG NRW)	Zuschlag: 10 % des Grundgehalts, wenn Versorgungshöchstsatz erreicht ist; nicht ruhegehaltfähig (§ 71a Abs. 1 LBesG NRW)
Rheinland-Pfalz	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 38 LBG)	Zuschlag: 8 % des Grundgehalts (§ 43 LBesG)
Saarland	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 43 SBG)	kein Zuschlag
Sachsen	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse vorliegt (§ 47 SächsBG)	Zuschlag: für RichterInnen und StaatsanwältInnen 10 % der Dienstbezüge sowie der Amtszulagen, wenn Versorgungshöchstsatz erreicht ist; nicht ruhegehaltfähig; Polizei- und Justizvollzugsdienst 10 %, auch wenn der Versorgungshöchstsatz noch nicht erreicht ist (wenn die Altersgrenze bis 31.12.2023 erreicht wird) (§ 65 SächsBesG)
Sachsen-Anhalt	bis zu drei Jahre, wenn dienstliches Interesse besteht (§ 39 LBG LSA)	kein Zuschlag
Schleswig-Holstein	bis zu drei Jahre (§ 35 LBG)	Zuschlag (Kann-Bestimmung): 10 % des Grundgehalts, bis 31.12.2019 befristet; Wegfall der Befristung geplant (Drs. 19/746); bis 31.12.2018 beträgt der Zuschlag 15 %; nicht ruhegehaltfähig (§ 9a SHBesG)
Thüringen	bis zu drei Jahre (§§ 25 ThürBG)	kein Zuschlag

Stand: 04.10.2018

GdP-App2.0

Mobile Arbeiterleichterung

Hilfreich für den Arbeitsalltag der Polizeikräfte: Die Gewerkschaft der Polizei hat die „GdP-App2.0“ für Android- und iOS-Betriebssysteme entwickelt. Sie enthält die Module Schichtdienstkalender, Streifenhelfer, Fahrerlaubnisrecht, Tatbestandskatalog, Gefahrgut und NauticDict (digitales Wörterbuch deutsch/englisch im täglichen Dienst für BeamtInnen der Wasserschutzpolizei). Die App, die regelmäßig aktualisiert wird, bietet auch aktuelle Nachrichten aus dem GdP-Bundesvorstand, den Landesbezirken und Bezirken an.



„Vielfalt gestalten: Perspektiven bieten, Kompetenzen nutzen“

Jetzt rasch anmelden! Am 21. und 22. November 2018 lädt das DGB Bildungswerk in Kooperation mit dem DGB unter dem Motto „Vielfalt gestalten: Perspektiven bieten, Kompetenzen nutzen“ zum Schöneberger Forum ein. Dabei steht die Vielfalt im öffentlichen Dienst im Mittelpunkt: Welche Ansätze gibt es bereits? Was kann und sollte zusätzlich getan werden? Die Beschäftigten bringen unterschiedliche Kompetenzen und Persönlichkeiten mit, sie benötigen aber auch die richtigen Rahmenbedingungen, um sie gut einbringen zu können.

Programm und Anmeldeformular schoenebergerforum.de

Zum 13. Mal ausgerufen

Wettbewerb „Die Gelbe Hand“

Der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an“ ruft zum 13. Mal zur Teilnahme am Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ auf – gegen Rassismus und Rechtsextremismus. BerufsschülerInnen, Auszubildende, AnwärterInnen und junge GewerkschafterInnen (auch Gruppenbeiträge sind willkommen) können sich bis zum 15. Januar 2019 mit ihren Projekten beteiligen. In welcher Form das geschieht, bleibt den TeilnehmerInnen überlassen. Im März 2019 findet die Preisverleihung in Dresden statt. Zu gewinnen gibt es Geld- und Sachpreise – und natürlich Anerkennung!



MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Die Teilnahmebedingungen gelbehand.de/wettbewerb

Polizei

Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsbeauftragte begleiten und fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst seit mehr als dreißig Jahren. Ihre Sichtweisen und Erfahrungen stehen im Zentrum dieser Studie, am Beispiel von Gleichstellungsbeauftragten der Polizei.

Reihe: Forschungsförderung Working Paper, Nr. 81. Düsseldorf: 2018, ISSN: 2509-2359.

Download boeckler.de ▶ Veröffentlichungen

Zahlen, Daten, Fakten

Digitale Ausstattung von Schulen muss besser werden

Schulen sind vor allem bei der Digitalisierung schlecht aufgestellt. Das ist das Ergebnis der GEW-Studie, die auf einer Befragung ihrer Mitglieder beruht. Die LehrerInnen wollen, dass der Staat bei der Digitalisierung „den Hut aufbehält und nicht den großen Medienkonzernen Tür und Tor öffnet“, erläutert GEW-Vorsitzende Marlis Tepe. 89 Prozent der Befragten hätten angegeben, dass der Datenschutz nicht verhandelbar sei. Zudem wollen 83 Prozent, dass sich die digitale Ausstattung nach dem pädagogischen Konzept der Schule ausrichtet.

Die drängendsten Anforderungen zu Digitalisierung

94%
technische Wartung und Betreuung der digitalen Ausstattung

90%
Bereitstellung von Hardware für die Lehrenden

89%
Gewährleistung des Datenschutzes

85%
umfassende Fortbildung für die Lehrenden

85%
Unabhängigkeit von Medienkonzernen

83%
Primat der Pädagogik gegenüber der digitalen Ausstattung

Quelle: GEW, Bildung. Weiter denken! 2018

Weitere Infos gew.de/weiter-denken

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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

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

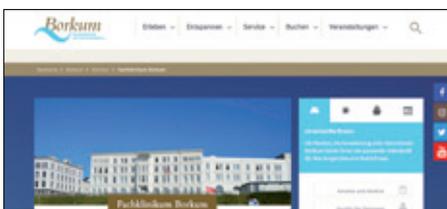
Mehr Informationen: www.DBV.de

Eine Marke der AXA Gruppe 

Marketing Öffentlicher Dienst – unsere Empfehlung

Haut- und Atemwegserkrankungen

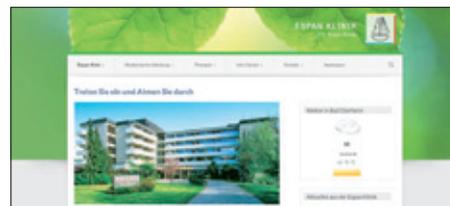
Sonne – Wind – Meer und das Fachklinikum Borkum sind Garant für Ihre Gesundheit.



www.fachklinikum-borkum.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

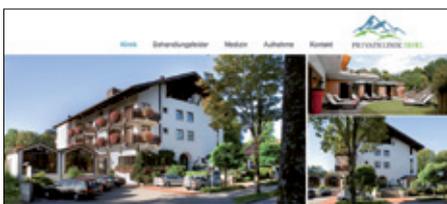
Fachklinik für Erkrankungen der Atmungsorgane
Klinik für Anschlussheilbehandlung (AHB/AR)



www.espan-klinik.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

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



www.privatklinik-eberl.de

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

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



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

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



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte



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

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

Wir beraten Sie gerne:

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

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 0800 215315401.



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig