

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Besoldung auf dem Prüfstand Einige Länder müssen nachsteuern



Ausgabe 03 14.03.2019
www.dgb.de/beamtenmagazin

Auf einen Blick
Zahlen und Fakten
zum öffentlichen Dienst
in Deutschland

Berlins Finanzsenator
Dr. Kollatz im Interview
**„Wir werden bis 2021
aufgeholt haben“**



0,- Euro Girokonto¹ vom Sieger für Gewinner

✓ **bundesweit kostenfrei Geld abheben**

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

✓ **einfacher Kontowechsel**

in nur 8 Minuten

✓ **BBBank-Banking-App**

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



Jetzt informieren

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

DEUTSCHES INSTITUT
FÜR SERVICE-QUALITÄT
GmbH & Co. KG

1. PLATZ

Bank des Jahres
Überregionale Filialbanken

Kundenbefragung
Nov. 2018
6 Filialbanken
www.disq.de

Privatwirtschaftliches Institut

 ntv

INHALT

Titel	4
Besoldung auf dem Prüfstand Einige Länder müssen nachsteuern	
Aus dem Bund	8
DGB zum Besoldungsstrukturen- modernisierungsgesetz Grüne wollen Bundespolizeibeauftragten	
Interview	10
Berlins Finanzsenator Dr. Kollatz: „Wir werden bis 2021 aufgeholt haben“	
Aus den Ländern	11
Service	17
Auf einen Blick Zahlen und Fakten zum öffentlichen Dienst in Deutschland	
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, 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: macrovector / Freepik
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

Lisa Kranz
Referatsleiterin,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

16 Tarifverträge für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder – für jedes Bundesland einen: Würde jemand ernsthaft auf diese Idee kommen (Berlin und Hessen ausgenommen)? Anders ist das bei der Besoldung der BeamtInnen in Deutschland. Der Bund und jedes Land regelt die Einkommen seiner BeamtInnen selbst. Mit der Folge, dass eine Polizistin in Hannover pro Jahr mehrere tausend Euro weniger auf ihrem Konto wiederfindet als eine Polizistin in Nürnberg. Oder ein Berliner Polizist mehrere tausend Euro weniger als sein Kollege von der Bundespolizei mit ständiger Dienststelle in Berlin, obwohl beide mit den rasant steigenden Mieten auf dem Berliner Wohnungsmarkt zu kämpfen haben. Was für den Tarifbereich abgesehen von der Aufsplittung in TV-L und TVöD (fast) undenkbar wäre, ist im Beamtenrecht Realität. Mit seinem aktuellen Besoldungsreport 2019 macht der DGB auf die Folgen des föderalisierten Besoldungsrechts aufmerksam. Das Ziel: Deutlich machen, welche Länder den Grundsatz „Besoldung folgt Tarif“ in der Vergangenheit nicht eingehalten haben. Der Report zeigt die Diskrepanz beim Einkommen der BeamtInnen auf, die durch diese Sparpolitik entstanden ist. In Bayern seien die Lebenshaltungskosten ja auch höher als im Saarland, heißt es dann meist reflexhaft. „Seit wann wird Arbeit nach Lebenshaltungskosten bezahlt?“, erwiderte ein User darauf in einer Kommentierung eines Onlineartikels zum DGB Besoldungsreport. Zwischen diesen beiden Polen finden sich viele Argumente für und gegen unterschiedliche Besoldungshöhen trotz derselben Tätigkeit. Der DGB meint: Die mit einem Amt verbundene Verantwortung und Wertigkeit muss überall gleich hoch besoldet werden.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre!

Besoldung auf dem Prüfstand

Einige Länder müssen nachsteuern

Immer häufiger müssen BeamtInnen die Frage, ob ihre Besoldung verfassungskonform ist, vor Gericht klären lassen. Diese Entwicklung im öffentlichen Dienst nimmt der DGB in seinem aktuellen Besoldungsreport „Besoldungspolitik – Quo vadis?“ in den Blick und legt zudem die deutschlandweiten Unterschiede bei der Jahresbruttoalimentation zwischen den Dienstherren offen. Der jährlich erscheinende DGB Besoldungsreport stellt die Auswirkungen der Besoldungspolitik von Bund und Ländern anhand der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 dar.¹ Er veranschaulicht, welche Wege die 17 Besoldungsgesetzgeber seit der Föderalismusreform I im Jahr 2006 beschritten haben und wie die einseitig ausgeübte Gesetzgebungskompetenz zu einem Auseinanderdriften der Besoldungslandschaft geführt hat. Gleiche Tätigkeit bedeutet schon lange nicht mehr gleiche Besoldung. Diese Entwicklung und die zahlreichen Gerichtsverfahren bestärken den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes in ihrer Auffassung: Vereinbarungen auf Augenhöhe zwischen DGB und den Gesetzgebern sind der bessere Weg!

Den Report finden Sie im Internet unter www.dgb.de/beamte



Immer mehr Gerichtsverfahren

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit ist überlastet und der Staat leistet dazu seinen ganz eigenen Beitrag: Immer häufiger müssen sich die Gerichte mit der Frage befassen, ob die Besoldungsregelungen einzelner Dienstherren verfassungskonform sind. Zahlreiche Vorlagebeschlüsse mit dieser Frage an das Bundesverfassungsgericht sind die Folge. Dem Gericht liegen aktuell Besoldungsregelungen der Länder Berlin, Brandenburg, Bremen, Niedersachsen, des Saarlandes sowie Sachsen-Anhalts zur Prüfung vor. Von großem Interesse ist dabei, ob der zuständige 2. Senat das mehrstufige Prüfschema, das er 2015 in seinem wegweisenden Urteil zur Verfassungswidrigkeit der R-Besoldung in Sachsen-Anhalt entwickelte, weiter differenziert oder gar erweitert.² Abzuwarten bleibt auch, ob das Bundesverfassungsgericht dem Rechenweg des Bundesverwaltungsgerichts zur Ermittlung der absoluten Untergrenze der Besoldung folgt und eine unwesentlich über dem sozialrechtlichen Grundversicherungsniveau liegende Besoldung weder mit der konkret durch ein Amt verbundenen Verantwortung noch mit der allgemeinen Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit für vereinbar hält.

Über Jahre andauernde Sparpolitik

Auslöser dieser Flut an Verfahren war die über Jahre andauernde Sparpolitik der Gesetzgeber auf Kosten der BeamtInnen. Die sind gezwungen vor Gericht zu gehen, um ihre angemessene Bezahlung durchzu-

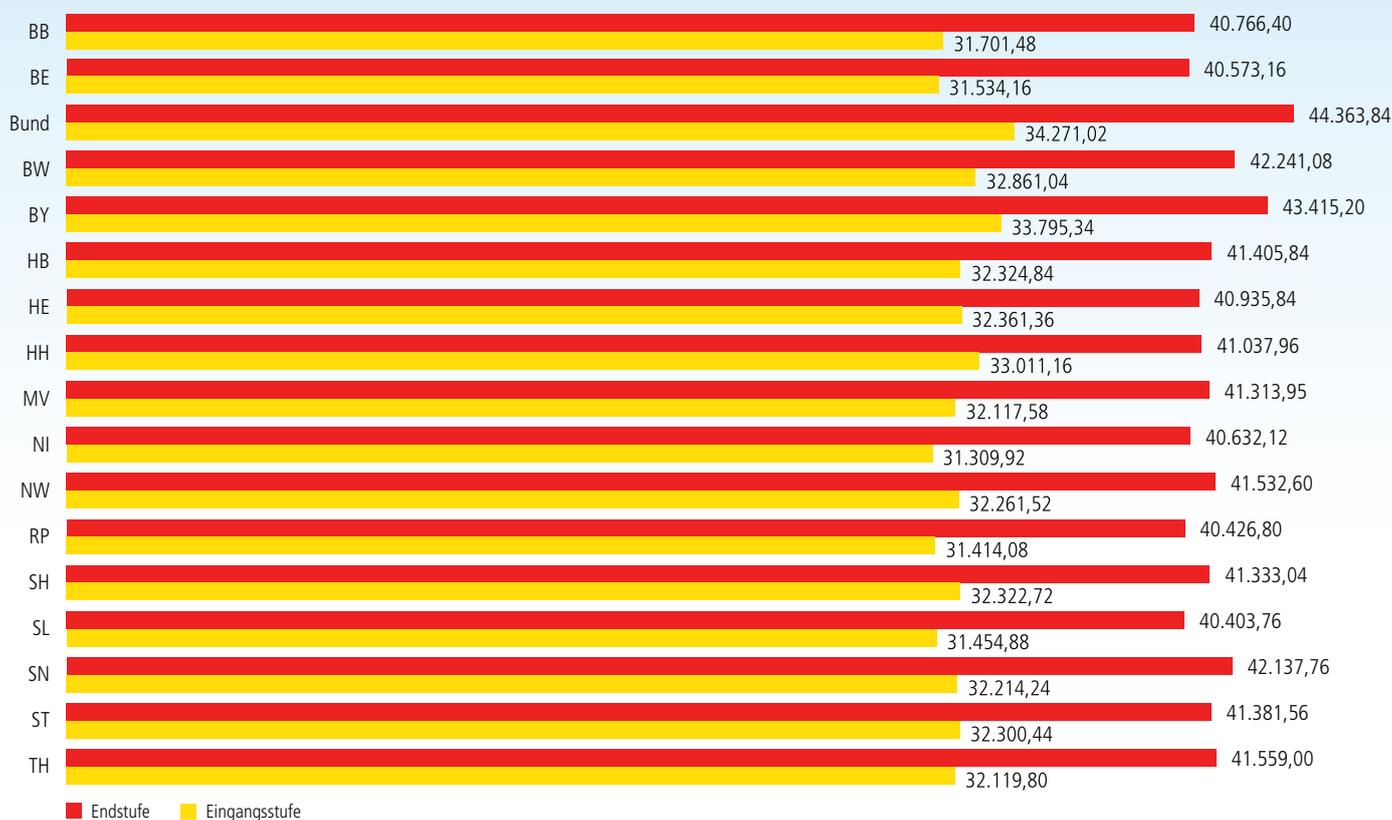
setzen. „Das ist ein Armutszeugnis für die öffentlichen Arbeitgeber und ein schlechtes Vorzeichen für die Fachkräftegewinnung. Dabei werden Nachwuchskräfte im Justizbereich, bei der Polizei, beim Zoll, in Schulen und in der Verwaltung händeringend gesucht. Den öffentlichen Arbeitgebern muss klar sein, dass sie so nicht weitermachen können“, betont DGB-Vize Elke Hannack.

So hatte beispielsweise das kürzlich aufgrund seiner zwischen 2013 und 2017 reduzierten Eingangsbesoldung verurteilte Baden-Württemberg³ die Haushaltskonsolidierung als Rechtfertigungsgrund für die Absenkung angeführt. Ein schlüssiges Konzept mit ausgewiesenem Sparziel und nachvollziehbarer Auswahl an Sparmaßnahmen blieb der Gesetzgeber jedoch schuldig. Diesem „einfachen“ Weg erteilte das Bundesverfassungsgericht eine Absage. Die Dienstherren, die in ihrer Beamtenschaft ein unendliches Einsparpotential erkannt haben wollen, sollten also alarmiert sein. Wenn nicht durch die Rechtsprechung, dann zumindest durch den Personalmangel, der bereits die Arbeitsfähigkeit staatlicher Institutionen gefährdet.⁴ Denn: Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal ist eine attraktive Bezahlung unerlässlich.

Niedersachsen neues Schlusslicht in A 7 und A 9

Die Unterschiede in der Besoldungshöhe können zwischen den Dienstherren mehrere tausend Euro im Jahr betragen. So bekommt ein neuverbeamteter Polizeimeister (A 7) in Niedersachsen über 2.660 Euro

A 9-Jahresbruttobesoldung 2019 in Euro*



■ Endstufe ■ Eingangsstufe

* Summe aus jährl. Grundgehalt, allg. Stellenzulage/Strukturzulage, Sonderzahlung(en); eigene Berechnungen. Stand: März 2019.

Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0

weniger als vergleichbare BeamtInnen in Bayern. Ein Hauptbrandmeister (A 9) erhält in Niedersachsen über 2.480 Euro weniger als in Bayern. Und eine neuverbeamtete Lehrkraft (A 13) in Rheinland-Pfalz verdient fast 8.320 Euro weniger als eine bayerische Kollegin. Die Zahlen zeigen deutlich, dass den selbstverschuldeten Besoldungsrückstand einzelne Länder nur mit einer enormen finanziellen Kraftanstrengung bewältigen können.

Berlin und Rheinland-Pfalz wollen aufholen

Berlin – lange Zeit Schlusslicht im föderalen Besoldungsgefüge – hat Konsequenzen gezogen und in kurzer Zeit die Sonderzahlung zweimal deutlich erhöht⁵, die Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe abgeschafft, die Besoldungsanpassung 2018 um zwei Monate vorgezogen⁶ sowie für die kommenden Jahre eine überdurchschnittliche Erhöhung der Besoldung angekündigt. Ziel sei es, bis 2021 die bestehende Diffe-

renz zur Durchschnittsbesoldung wett zu machen. Mit dieser Besoldungspolitik hat das Land im Vergleich zu anderen Dienstherren bereits jetzt einiges an Boden gut gemacht. So hat es in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 den Abstand zum Durchschnitt aus Bund und Ländern von 4,3 im Vorjahr auf 3,0 Prozent verringern können. In der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 9 ist Berlin vom letzten auf den viertletzten Platz vorgerückt.

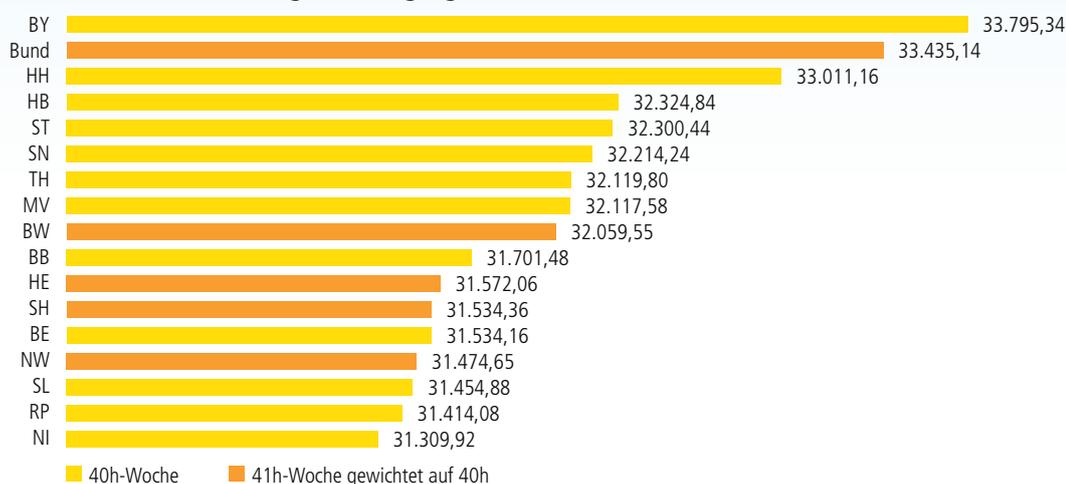
Auch Rheinland-Pfalz hat seine Besoldungspolitik überdacht. Das Land kündigte bereits im Sommer 2018 an, die Bezüge seiner LandesbeamtInnen in den Jahren 2019 und 2020 – neben der Steigerung entsprechend des Tarifabschlusses für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder – um jeweils 2,0 Prozent zusätzlich zu erhöhen. 200 Millionen Euro würde man dafür veranschlagen. Angesichts des letzten Platzes beim Besoldungsvergleich in der Besoldungsgruppe A 13 besteht auch dringender Handlungsbedarf. Auslöser der Misere: In Rhein-

A 9-Jahresbruttobesoldung 2019 Endstufe bei Annahme einer 40h-Woche in Euro*

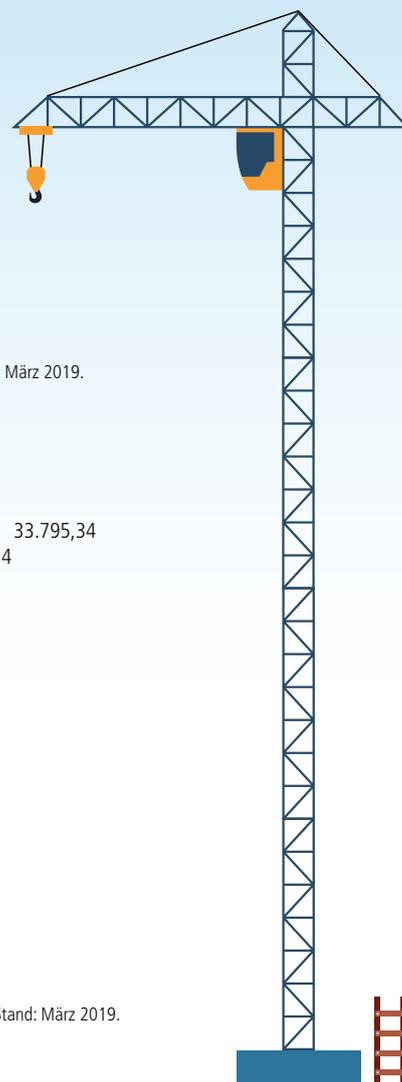


* Summe aus jährl. Grundgehalt in der Endstufe, allg. Stellenzulage/Strukturzulage, Sonderzahlung(en), eigene Berechnungen. Stand: März 2019.
Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0

A 9-Jahresbruttobesoldung 2019 Eingangsstufe bei Annahme einer 40h-Woche in Euro*



* Summe aus jährl. Grundgehalt in der Eingangsstufe, allg. Stellenzulage/Strukturzulage, Sonderzahlung(en), eigene Berechnungen. Stand: März 2019.
Quelle: DGB, CC BY-ND 4.0



land-Pfalz wurde die Besoldung zwischen 2012 und 2014 lediglich um 1,0 Prozent pro Jahr angehoben. Diese Sparmaßnahme macht sich noch immer negativ bemerkbar.

Besoldung jetzt anheben!

Am 2. März 2019 haben sich die Gewerkschaften mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder auf ein Tarifergebnis geeinigt. Die Tarifbeschäftigten der Länder (mit Ausnahme Hessens) sollen unter anderem erhalten: eine Erhöhung der Tabellenentgelte rückwirkend zum 1. Januar 2019 um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent, mindestens um 100 Euro; zum 1. Januar 2020 um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent, mindestens um 90 Euro; zum 1. Januar 2021 um ein Gesamtvolumen von 1,4 Prozent, mindestens um 50 Euro. Die Laufzeit der Einigung beträgt 33 Monate.

Die Tarifeinigung ist zugleich der Auftakt für die Besoldungsrunden für die BeamtInnen von Ländern und Kommunen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes erwarten, dass auch sie an der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse teilhaben. Ihre Bezüge sind daher entsprechend des Gesamtvolumens der Tarifeinigung anzupassen.

„Gleiche Arbeit muss gleich bezahlt werden“

Mit Blick auf die selbst zu verantwortende Besoldungssituation einzelner Länder meint Hannack darüber hinaus: „In der bevorstehenden Besoldungsrunde reicht es vielfach nicht, das jetzt erzielte Tarifergebnis für die Angestellten der Länder zeit- und wirkungsgleich auf ihre Beamtenschaft zu übertragen. Um die Lücken im Vergleich zu Bayern oder dem Bund zu schließen, muss deutlich mehr Geld in die Hand ge-

nommen werden. Gleiche Arbeit muss auch gleich bezahlt werden. Das geht nur, indem die Besoldungspolitik nach Kassenlage endlich gestoppt wird.“

Bund, Länder und Kommunen sind Arbeitgeber von 4,74 Millionen Beschäftigten, darunter rund 2,90 Millionen ArbeitnehmerInnen und 1,84 Millionen BeamtInnen, RichterInnen und SoldatInnen. Hinzu kommen die Beschäftigten in kommunalen Unternehmen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes EVG, GdP, GEW, IG BAU, IG BCE und ver.di setzen sich für gute Arbeitsbedingungen für diese Beschäftigten ein. Dazu gehören nicht zuletzt angemessene Einkommen. Als beamtenpolitische Spitzenorganisation macht sich der DGB daher für eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse, die die genannten DGB-Gewerkschaften für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst erzielen, auf die BeamtInnen stark. Nur so kann die Abkopplung von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verhindert werden.

¹ Er liefert keine eurogenaue einzelfallbezogene Bezügeberechnung.

² BVerfG, Urteil des Zweiten Senats vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09 u.a.

³ BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 16. Oktober 2018 – 2 BvL 2/17.

⁴ Vgl. DGB Personalreport 2018, www.dgb.de/-/2E0.

⁵ Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2017/2018, zur Änderung des Sonderzahlungsgesetzes und zur Änderung weiterer besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 20. Juli 2017 und Zweites Gesetz zur Änderung des Sonderzahlungsgesetzes vom 18. Dezember 2018

⁶ Haushaltsumsetzungsgesetz vom 9. April 2018



SEMINAR-SERVICE „Beamtenversorgungsrecht“

Von Praktikern für die Praxis

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

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

Teilnehmergebühr 295,00 Euro zzgl. MwSt.

Ja, ich melde mich verbindlich für das Seminar an.

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

INFO-SERVICE

Öffentlicher Dienst/Beamte

Absender

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Datum

Unterschrift

Kontaktdaten

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

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



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

Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz

Viel Schatten, wenig Licht

Im Beteiligungsverfahren zum Entwurf eines Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStMG) sowie dem Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG hat der DGB gegenüber dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) Stellung genommen. Neben einigen positiven Änderungen sieht er zahlreiche Punkte kritisch. Die Ausführungen im Referentenentwurf klingen vielversprechend: „Veränderte gesellschaftliche, rechtliche und tatsächliche Rahmenbedingungen sowie der in vielen Bereichen entstandene Mangel an Fachkräften“ forderten zum Handeln auf. Mit den Änderungen wolle man „den Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe voranbringen“. Doch erreicht werden diese Ziele mit dem BesStMG in der vorliegenden Fassung nicht. Zweifelsohne positiv ist, dass die Besoldungsgruppe A 2 entfallen soll. Die ihr zugehörigen Funktionen möchte das BMI der Besoldungsgruppe A 3 zuordnen. Ebenfalls begrüßenswert wäre die deutliche Aufstockung des Familienzuschlags für das erste und zweite Kind. Auch die Erhöhung vorhandener sowie die Einführung neuer Zulagen wäre zu befürworten. Diese Lichtblicke können die Schattenseiten des Regelungsvorhabens aber nicht ausgleichen. Der Entwurf sieht Prämien vor, um Personen zum Bleiben zu bewegen bzw. um sie für den Dienst beim Bund zu motivieren oder um ihre Einsatzbereitschaft zu honorieren. Das Problem dabei: Die angedachten Regelungen sind derart ungenau formuliert, dass eine nachvollziehbare Vergabep Praxis fraglich erscheint. Auch die geplante Halbierung des Familienzuschlags für Verheiratete sieht der DGB kritisch. Diese Maßnahme alleinig auf Kosten der betroffenen BeamtenInnen brächte dem Bund ab 2023 jährlich 75 Millionen Euro. Es lässt sich feststellen: Eine grundlegende Modernisierung des Beamtenrechts im Sinne einer Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und einer langfristigen Bindung von qualifiziertem Personal sieht anders aus. Dafür müsste die Bundesregierung bereit sein, neben der vorgesehenen Schaffung kurzfristiger finanzieller Anreize für einzelne BeamtenInnengruppen oder Belastungssituationen, weitergehende Reformen vorzunehmen. Es braucht die Rücknahme der Erhöhung der Wochenarbeitszeit, die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen, die Dynamisierung der Erschwerniszulagen sowie eine Steigerung der Durchlässigkeit des Laufbahnrechts. Erst dies würde die Rahmenbedingungen tatsächlich attraktiver gestalten. Das Beteiligungsgespräch mit VertreterInnen des BMI findet voraussichtlich Ende April statt.

Stellungnahme zum
Download unter
[www.dgb.de/
beamte](http://www.dgb.de/beamte)

Bundespolizei

Grüne wollen Bundespolizeibeauftragten

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hat den Entwurf eines Gesetzes über die unabhängige Polizeibeauftragte oder den unabhängigen Polizeibeauftragten des Bundes in den Bundestag eingebracht. Mit einer solchen Stelle als Hilfsorgan des Deutschen Bundestages könne die parlamentarische Kontrolle der Polizei verbessert und eine zentrale Anlaufstelle für die BürgerInnen sowie die Beschäftigten der Polizeien des Bundes geschaffen werden. Die Gründe für das Vorhaben: Seitens der Polizei könne es dazu kommen, dass im Bürgerkontakt gesetzliche Grenzen überschritten, unverhältnismäßige Gewalt ausgeübt, Menschenrechte verletzt oder einzelne BürgerInnen – beispielsweise im öffentlichen Raum – diskriminiert oder unangemessen behandelt würden. Zum Selbstverständnis einer modernen Verwaltung gehöre inzwischen auch das Bewusstsein, dass externe unabhängige Kontrolle wichtig sei. Angesichts der besonderen Bedeutung der Polizei im rechtsstaatlichen Gefüge und im Sinne einer professionell, effektiv und rechtsstaatlich arbeitenden Behörde seien die Aufarbeitung von Fehlern, rechtswidrigem Verhalten und strukturellen Mängeln besonders wichtig. „Fach- und Dienstaufsichtsbeschwerden sind nach innen gerichtete Verfahren und dienen der Selbstkontrolle der Verwaltung, stellen jedoch kein unabhängiges Verfahren dar und sind daher auch wenig geeignet, bei Betroffenen Vertrauen herzustellen. Zudem können die hierarchische Organisation und das beamtenrechtliche Beförderungssystem in den Behörden eine Aufklärung zugunsten des beruflichen Friedens verhindern“, heißt es in dem Entwurf. Dem Gesetzentwurf zufolge soll die bzw. der Bundespolizeibeauftragte vom Bundestag gewählt werden und für die Bundespolizei, das Bundeskriminalamt, die Bundeszollverwaltung und die Polizei beim Deutschen Bundestag zuständig sein. Mindestens alle zwei Jahre soll er dem Bundestag einen schriftlichen Bericht über seine Tätigkeit sowie über „zentrale Forderungen hieraus“ erstatten. Die GdP sieht den Vorschlag der Bundestagsfraktion kritisch. Die Überprüfung der Rechtmäßigkeit polizeilichen Handelns sei in Deutschland nach dem Rechtsstaatsgebot ausschließlich Sache der ordentlichen Verwaltungs- und Strafgerichte. Jede polizeiliche Maßnahme sei durch den Bürger gerichtlich überprüfbar. Auch bei Vorwürfen über individuelles Fehlverhalten regle das Bundesdisziplargesetz klar die Konsequenzen und Rechte der Beschuldigten. Für die Klärung innerdienstlicher Beschwerden sehe das Gesetz die Personalvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung vor. Zudem stünden zur Mediation der Sozialwissenschaftliche Dienst und die Seelsorge zur Verfügung. Völlig unklar sei bei dem Vorschlag, ob der Beauftragte weisungsbefugt gegenüber den Behörden sein solle und ob er Ermittlungen außerhalb der Strafprozessordnung und des Bundesdisziplargesetzes führen dürfe. Das Fazit der GdP: „Mögliche Beschwerden über Polizeibeamte müssen in einem geordneten rechtsstaatlichen Verfahren bearbeitet werden und nicht durch rechtlich nicht kontrollierbare „Beauftragte“. Die Bewertung von Polizeimaßnahmen ist eine gerichtlich voll überprüfbare Rechtsfrage und sollte nicht politisiert werden.“

» DIE BEWERTUNG VON POLIZEI MASSNAHMEN IST EINE GERICHTLICH VOLL ÜBERPRÜFBARE RECHTSFRAGE UND SOLLTE NICHT POLITISIERT WERDEN. «



Foto: Anno Dittmer

„Wir werden bis 2021 aufgeholt haben“

Dr. Matthias Kollatz, Senator für Finanzen des Landes Berlin, über Besoldungspolitik, die Rote Laterne im Besoldungsvergleich und das Konkurrenzverhältnis zum Dienstherrn Bund.

Viele Jahre war Berlin Schlusslicht im deutschlandweiten Besoldungsvergleich. War die Besoldung nach Kassenlage der falsche Weg?

Berlin war 2006 vor dem Bundesverfassungsgericht mit dem Antrag auf Bundeshilfen angesichts der katastrophalen Haushaltslage gescheitert. Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass Berlin erst belegen müsse, dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, bevor andere wie der Bund einspringen würden. Zu den auszuschöpfenden Möglichkeiten gehörte auch die Besoldung. Heute – mit dem zeitlichen Abstand von 15 Jahren – fällt es leicht, die damaligen Entscheidungen zu bedauern und grundsätzlich anders einzuschätzen. Die damalige Haushaltslage erforderte zum Teil jedoch gravierende Einschnitte. Die heutige Situation Berlins ist erfreulicherweise eine andere. Berlin hat 2018 das siebte Jahr in Folge mit einem Finanzierungsüberschuss abgeschlossen. Als Verhandlungsführer der TdL hatte ich mich in den letzten Wochen für die Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der positiven Entwicklung der Bundesländer stark gemacht, auch wenn es geboten ist, neue Stellen zu finanzieren, den erheblichen Investitionsrückstau und die Schulden abzubauen. Es ist ein fairer Kompromiss erreicht worden. Das Ergebnis sieht signifikante lineare Erhöhungen mit 3,01 Prozent in 2019, 3,12 Prozent in 2020 sowie 1,29 Prozent für neun Monate im Jahr 2021 vor. Gleichzeitig sind Verbesserungen bei den wichtigen Strukturthemen gelungen, also bei Pflege, Sozial- und Erziehungsdiensten und IT. Mit der ungewöhnlich langen Laufzeit von 33 Monaten wurde Verlässlichkeit erreicht und der Raum geschaffen, die Strukturmaßnahmen abzubilden.

Eine Konsequenz der Sparpolitik sind die aktuell beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Verfahren zu Berliner Besoldungsregelungen. Muss sich jeder einzelne Berliner Beamte und jede einzelne Berliner Beamtin eine verfassungskonforme Besoldung auf dem Rechtsweg erstreiten?

Ja, es wird auch künftig erforderlich sein, einen Anspruch auf höhere Besoldung in dem entsprechenden Haushaltsjahr geltend zu machen.

Dieser Anspruch kann auch für die Zukunft geltend gemacht werden. In diesen Fällen muss aber klar sein, dass die Besoldung ab dem entsprechenden Jahr gerügt wird und nicht nur für das betroffene Jahr. Der Senat hatte sich 2018 für ein Ruhen der Verfahren und für einen Verzicht auf die Einrede der Verjährung hinsichtlich der Anträge, Widersprüche und Klageverfahren ausgesprochen, die auf amtsangemessene Besoldung gerichtet sind und bei denen die Verjährung auf der Ruhendstellung basiert.

Sie wollen bis 2021 zur durchschnittlichen Besoldungshöhe der Länder aufschließen. Wie wollen Sie das erreichen?

Bei den Angestellten haben wir das Durchschnittsniveau der Bundesländer bereits erreicht und gleichgezogen. Für die Beamtinnen und Beamten werden wir bis 2021 aufgeholt haben. Es gibt einen Fahrplan mit verbindlichen jährlichen Anpassungsschritten. Das Anpassungsdatum werden wir sukzessive nach vorne ziehen. 2019 wird es der 1. April sein, 2020 der 1. Februar und 2021 erfolgt die Besoldungsanpassung zum 1. Januar. Es ist üblich, den Tarifabschluss der Angestellten auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen. In Berlin legen wir dazu noch einmal 1,1 Prozent oben drauf.

Berlin hat mit dem Bund einen harten Konkurrenten im Wettbewerb um den Nachwuchs. Was spricht für Berlin als Dienstherrn?

Wir haben oft die konkreteren Themen und unsere Stellen haben einen breiteren Zuschnitt als beim Bund. Wir sind gut bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wir sind gut bei Homeoffice und Telearbeit. Darin wollen wir auch noch besser werden. Klar werden wir nicht mit dem Bund konkurrieren können, was die Bezahlung angeht. Aber bei den Themen schon. Viel öfter als man vielleicht erwarten würde, berichten uns Bewerberinnen und Bewerber, dass es sie reizt, für eine gute Sache konkret zu arbeiten. Wenn es uns gelingt, mit den Einstellungszusagen noch schneller zu werden – und wir sind dort schon deutlich besser geworden – ist mir nicht bange.

Baden-Württemberg

GEW kritisiert Gesetz zur Qualitätsverbesserung

Die GEW Baden-Württemberg hat in einer Resolution das Qualitätskonzept für Schulen und Lehrkräfte von Bildungsministerin Susanne Eisenmann (CDU) als unzureichend kritisiert und die Ministerin aufgefordert, „ernsthafte Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung zu ergreifen“. Dazu gehöre, die Lehrerfortbildung in einem transparenten Prozess weiterzuentwickeln, das Personal einzubeziehen sowie als ersten Schritt alle freien Stellen an den Staatlichen Schulämtern und Lehrerausbildungsseminaren auszuschreiben und zu besetzen. Die GEW verwies dabei auf die Ergebnisse einer Studie zur Lehrerfortbildung, aus der bisher keine Konsequenzen gezogen worden seien. Eisenmann hatte 2017 ein Qualitätskonzept vorgestellt, das die Weichen für mehr Qualität und Leistungsfähigkeit in den Schulen stellen soll. Als Schwachstelle war die zersplitterte Verantwortlichkeit und die unzureichende Qualität der Lehrerfortbildung identifiziert worden. Das entsprechende Gesetz ist am 1. März 2019 in Kraft getreten. Das Verändern von Strukturen reiche aber nicht aus, schrieb die GEW. Das Gesetz biete keine Perspektive für die Lehrerfortbildung und die FortbildnerInnen,

es sehe nicht einmal eine bessere Bezahlung für die Beschäftigten vor.

Bayern

Neuverträge häufig befristet

Bayerns öffentlicher Dienst beschäftigt mehr Personal, darunter zunehmend Frauen, stellt aber vor allem zunächst befristet ein. Das ist der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Linken im Januar zu entnehmen, die nach personeller Ausstattung und Arbeitsbedingungen gefragt hatte. Demnach bekamen 64 Prozent der BewerberInnen bei Neueinstellung einen befristeten Vertrag – deutlich häufiger als in der Privatwirtschaft mit 34 Prozent. Mit 70 Prozent erhalten vor allem Männer Befristungen, bei Frauen sind es 59 Prozent. Offenbar wird aber häufig entfristet, denn der Gesamtanteil unbefristeter Verträge liegt bei über 90 Prozent. Insgesamt ist der öffentliche Dienst in Bayern nach kräftigen Rückgängen besser ausgestattet als 1998. Damals hatten 715.000 Beschäftigte ihren Arbeits- und Dienort in Bayern, 2017 waren es 734.000. Auffällig ist, wie attraktiv der öffentliche Dienst für Frauen wird: Arbeiteten 1998 rund 343.000 Frauen dort, waren es 2017 schon rund 420.000. Die Zahl der Männer sank im gleichen Zeitraum von 371.000 auf 313.000.

Berlin

Strukturreform ohne Beteiligung

Für kräftigen Unmut haben in Berlin Innensenator Andreas Geisel (SPD) und Polizeipräsidentin Dr. Barbara Slowik bei der GdP gesorgt, als sie der Presse die Pläne für eine umfassende Strukturreform der Hauptstadtpolizei vorstellten. Denn von der Arbeitsgruppe zu der Reform wusste man zwar bei der GdP, die Detailpläne wurden den Führungskräften der Polizei allerdings erst nach dem Erscheinen eines Presseartikels mitgeteilt. Das sei „ein Schlag ins Gesicht der Basis“, kritisierte GdP-Landeschef Norbert Cioma. Geplant ist die Schaffung einer Landespolizeidirektion, die auf einer Stufe mit dem Landeskriminalamt (LKA), der Zentralen Service Einheit (ZSE) sowie der Polizeiakademie angesiedelt wird. Darüber hinaus soll ein LKA 8 geschaffen und dort der Staatsschutz aufgewertet werden. Cioma erinnerte daran, dass Innensenator und neue Polizeiführung versprochen hatten, die KollegInnen bei solchen Plänen ins Boot zu holen. Man sei nicht gegen Reformen, allerdings nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg, betonte Cioma.

Brandenburg

Anwälte schlagen Alarm wegen Personalnot bei Justiz

Bisher haben sich vor allem RichterInnen und StaatsanwältInnen über die überlastete Justiz in Brandenburg beschwert, nun schlagen auch die AnwältInnen Alarm. Nirgendwo dauere ein Verfahren vor dem Zivil-, Straf-, Sozial- oder Verwaltungsgericht so lange wie in Brandenburg, sagte der Vorstandsvorsitzende des Versorgungswerks der Rechtsanwälte in Brandenburg, Jens Frick. Mittlerweile dauere ein Verfahren vor dem Verwaltungsgericht schon mal bis zu fünf Jahre. Frick warnte davor, dass BürgerInnen unter diesen Bedingungen das Vertrauen in den Rechtsstaat verlore. Die Wahrscheinlichkeit – etwa für einen Betrüger – aufzufliegen, sei angesichts der überlasteten Gerichte „einigermaßen gering“. Grund für die Überlastung sind Unterbesetzung, fehlende NachfolgerInnen für pensio-



AUS DEN LÄNDERN

nierte KollegInnen und durch die Überlastung erkrankte MitarbeiterInnen. In Cottbus musste bereits eine Zivilkammer geschlossen werden, weil eine Richterstelle nicht nachbesetzt werden konnte.

Bremen

Zu wenig KOPs für die BürgerInnen

Sie gehören zum Stadtbild in Bremen, hören zu, sind AnsprechpartnerIn, gehen in Kitas, Schulen, Altenheime oder auch Flüchtlingsunterkünfte: Die KontaktpolizistInnen (KOPs), die zu Fuß in den Revieren unterwegs sind und für kleinräumige polizeiliche Präventions- und Netzwerkarbeit sorgen sollen. 2016 hatte der Bremer Innensenator Ulrich Mäurer im Zuge der Polizeireform noch mindestens 100 KOPs bis 2019 versprochen, nun wurden es bis Ende 2018 nur 75. Der Personalmangel, ohnehin ein Problem der Bremer Polizei, resultiert hier besonders aus der hohen Zahl an Pensionierungen. Denn für die Aufgabe werden meist lebensältere KollegInnen eingesetzt, die dann relativ bald die Pensionierung erreichen. Die Alternative, Kräfte aus dem Einsatzdienst heranzuziehen, will Bremen auf keinen Fall aufgreifen. Immerhin laufen bereits für 13 weitere Stellenbesetzungen bei den Kops die Auswahlverfahren. Das Ziel der 100 KOPs werde man aber erst 2020 erreichen, hieß es aus der Innenbehörde.

Hamburg

Personalräte warnen vor Kollaps der Bezirksverwaltung

ver.di und die Personalräte der sieben Bezirksamter in Hamburg haben vor einem Kollaps der Verwaltung gewarnt und eine bessere personelle und finanzielle Ausstattung vom Senat gefordert. Es gebe zu wenig Personal, zu wenig Räume, zu wenig Anerkennung und zu wenig Geld, erklärten die Personalräte. Die steigende Belastung durch Schichtdienste, neue Gesetze, längere Öffnungszeiten und immer mehr Anträge durch die wachsende Bevölkerung führe zudem zu einem sehr hohen Krankenstand. Mehr Personal zu gewinnen sei allerdings schwierig, weil die Bezahlung in den

Bezirken zumindest bis zum neuen Abschluss beim TV-L deutlich niedriger ist als bei den Kommunen im Umland und in den Senatsbehörden: Die Beschäftigten der Bezirke werden nach TV-L des Stadtstaats bezahlt, im Umland gilt der TVöD. Finanzsenator Andreas Dressel (SPD) verspricht, sich in den Belastungsbereichen aller Bezirke ein eigenes Bild zu machen und für „gezielte Verstärkung in besonderen Belastungsbereichen“ zu sorgen.

Hessen

Weniger Verbrechen, aber mehr Angriffe auf PolizeibeamtInnen

Hessen kann bei der Kriminalstatistik einen Rekord vermelden: In der neuen Statistik für 2018 ist mit 372.798 Straftaten der niedrigste Wert seit 40 Jahren verzeichnet worden. Die Wahrscheinlichkeit, Opfer eines Verbrechens zu werden, sei in Hessen gering, sagte Innenminister Peter Beuth (CDU) bei der Vorstellung der Statistik. Einen deutlichen Rückgang gab es mit 4.000 Fällen auch bei den Wohnungseinbrüchen, das sind fast zehn Prozent weniger als 2017. Ursache sei ein anhaltend hoher Kontrolldruck sowie eine moderne Ausstattung und Ermittlungstechnik in der Polizeiarbeit, hieß es. Die GdP forderte angesichts der Entwicklung mehr als lobende Worte, darunter Gehaltsaufbesserungen und gesicherte Erho-

lungsphasen. Getrübt wird die positive Entwicklung bei Straftaten allerdings durch die steigende Zahl von Angriffen auf PolizeibeamtInnen, Rettungskräfte und Feuerwehrleute. Allein auf PolizeibeamtInnen gab es vergangenes Jahr 3.967 Übergriffe – über 400 mehr als 2017.

Mecklenburg-Vorpommern

Endlich Investitionen in Feuerwehr und öffentlichen Dienst

Mecklenburg-Vorpommern will nach hartem Sparkurs wieder in die Feuerwehren, den Ausbau des Mobilfunks und in den öffentlichen Dienst investieren. Diese drei Sonderprogramme möchte Ministerpräsidentin Manuela Schwesig (SPD) aus dem Haushaltsüberschuss von 311 Millionen Euro finanzieren, neben einem weiteren Schuldenabbau und Geld für einen Strategiefonds. Der Vorsitzende des DGB Nord, Uwe Polkaehn, begrüßte die Entscheidung als richtigen und notwendigen Schritt, der das Bundesland vor allem beim öffentlichen Dienst attraktiver und wettbewerbsfähiger mache. Konkret sollen die Feuerwehren 15 Millionen Euro für die technische Modernisierung erhalten, und mit 15 Millionen Euro Gemeinden ohne Mobilfunk beim Kauf mobiler Antennen unterstützt werden. Beide Bereiche erhalten zudem Geld dafür aus dem Infrastruk-



tur- und Agrarministerium. Mit weiteren 25 Millionen Euro soll die Landesverwaltung, die vor einer Pensionierungswelle steht, verjüngt werden. Im kommenden Jahr wolle man für alle drei Bereiche die gleichen Summen bereitstellen.

Niedersachsen

GdP fordert Investitionen in Polizeidienststellen

Bilder von maroden Schulanlagen gibt es häufig, nun zeigt die Polizei Niedersachsen, dass auch bei ihren Anlagen dringend investiert werden muss. Ob undichte Toiletten, kaputte Fenster, abplatzender Putz oder veraltete Beleuchtung – der Verfall der Dienststellen, den die BeamtInnen mit Fotos dokumentierten, ist gravierend. Der GdP-Landesvorsitzende Dietmar Schilff schätzt den Investitionsbedarf zwischen 20 und 30 Millionen Euro und kritisiert:

„Die Sanierungen werden nicht vehement genug vorangetrieben.“ Innen- und Finanzministerium verwiesen auf kleinere Bau- und Sanierungsarbeiten an 17 Standorten, sowie die großen Sanierungsprojekte bei der Polizei Hannover und beim Landeskriminalamt (LKA). Man arbeite an einer Verbesserung der Unterbringung, hieß es, allerdings mit den verfügbaren Haushaltsmitteln. Laut Finanzministerium würden 2018 zwischen fünf und sieben Millionen Euro investiert.

Nordrhein-Westfalen

Gleiches Geld für gleiche Arbeit für Lehrkräfte

In Nordrhein-Westfalen sollen Lehrkräfte endlich die ihnen verfassungsrechtlich zustehende Besoldung erhalten – die A 13Z, unabhängig vom Lehramt. Diesen frisch vorgelegten Gesetzentwurf der SPD-Landtagsfraktion un-

terstützt die GEW. Da das Lehrerausbildungsgesetz von 2009 für alle Lehrkräfte eine gleich lange, wissenschaftliche und schulpraktische Ausbildung vorsehe, müsse es auch eine gleichrangige laufbahnmäßige Einstellung geben, sagte die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer bei der Anhörung vor dem Haushalts- und Finanzausschuss des NRW-Landtages. Sie forderte die Gleichstellung zudem auch für die Lehrkräfte, die vor 2009 mit einem 2. Staatsexamen und einer zehensemestrigen Hochschulausbildung ihr Lehramt bestanden haben. Die Gewerkschaft verweist außerdem auf zwei Grundschullehrkräfte, die mit Hilfe der GEW die Gleichstellung derzeit vor Gericht einklagen. Schäfer forderte Ministerpräsidenten Armin Laschet (CDU) auf, endlich aktiv zu werden, um den Fachkräftemangel an den Grundschulen nicht zu verschärfen: „Andere Bundesländer wie Brandenburg oder Sachsen sind da schon weiter.“



Klare Vorteile seit über 55 Jahren!

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

Nutzen auch Sie die Vorteile einer Mitgliedschaft im Beamtenselbsthilfewerk.

Rufen Sie uns an: **0800 / 444 00 120** (gebührenfrei, Mo-Fr: 08:00-19:00 Uhr)

Rheinland-Pfalz

Polizei bezüglich Digitalisierung stärken

Post für Rheinland-Pfalz' Innenminister Roger Lewentz (SPD): Der Fachausschuss der Kriminalpolizei (FAK) hat ihm eine ausführliche Liste an Maßnahmen zugeschickt, wie sich die Polizei in der Digitalisierung besser aufstellen soll. Neben der grundsätzlichen Forderung nach mehr Personal bei Polizei und besonders Kriminalpolizei, zählt der FAK sieben Optionen zur schnellen Verstärkung und Qualifizierung auf, um die wachsende Kriminalität im Netz zu bekämpfen. Dazu gehört unter anderem die Fortbildung zu „Cyber-Ermittlern“ und eine Laufbahn für Cyber-Analysten, eine Spezialistenlaufbahn für BewerberInnen mit einschlägigen Studiengängen wie Informatik, ein Masterstudiengang IT und mehr SpezialistInnen, um Massendaten auswerten zu können. Zusätzlichliche IT-Spezialisten brauche man bereits

dieses Jahr, betonte die GdP. Es seien „alsbald spürbare Maßnahmen“ notwendig, um die Polizei und Kriminalpolizei zu entlasten und zu verstärken.

Saarland

Superwahltag: GEW fordert mehr Investitionen in Schulen

Am 26. Mai wird im Saarland nicht nur das Europaparlament neu gewählt, sondern auch zahlreiche BürgermeisterInnen und Räte in Gemeinden und Kreisen. Diesen Superwahltag sollen die Kommunen nutzen, um vorab öffentlich auf fehlende Investitionen in Schulen aufmerksam zu machen, fordert die saarländische GEW. Gebraucht würden neben Investitionen in marode Anlagen auch neue Lernräume, digitale Infrastruktur und mehr Ganztagsangebote. Um das zu finanzieren, müsse die Steuerverteilung zwischen Bund, Ländern

und Kommunen gerechter und Landkreise, Gemeinden und Städte als Träger von Schulen entlastet werden, fordert die Gewerkschaft. Schließlich müssten die Kommunen immer mehr Aufgaben übernehmen, bekämen aber nicht die entsprechende Finanzierung. Daher sollten die Kommunen stärker am Umsatztsteuererwerb beteiligt werden. Kurzfristig brauche es „ein unbürokratisches, direktes Investitionsprogramm des Bundes“, sagte der stellvertretende GEW-Landesvorsitzende Max Hewer. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) beziffere die Investitionslücke in Schulgebäude bundesweit auf 48 Milliarden Euro.

Sachsen

GdP erzwingt mit offenem Brief Bodycam ins Polizeigesetz

Nach langen Diskussionen werden nun mit dem neuen Polizeigesetz in Sachsen landes-

Profitieren Sie von unserer Leistungsstärke

Debeka – Der Versicherer für Beamte und Angestellte im Öffentlichen Dienst

Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

Information unter:

(0800) 8 88 00 82 00



www.debeka.de/socialmedia

weit Bodycams – kleine Kompaktkameras, die am Körper getragen werden – für PolizistInnen eingeführt. Ausschlaggebend war dabei nach Angaben der GdP ein offener Brief, in dem diese die Bodycams als wichtige Maßnahme für mehr Sicherheit gefordert hatte. Die SPD hatte die Zusage für die Einführung zunächst an eine Kennzeichnungspflicht der BeamtInnen gekoppelt, die aber abgelehnt wurde. „Die Bodycam ist deswegen so wichtig, weil sie deeskalierend wirkt“, sagte GdP-Landeschef Hagen Husgen. Das Polizeigesetz sieht zudem vor, dass die Beschwerdestelle der Polizei aus dem Innenministerium in die Staatskanzlei umzieht. Bodycams wurden in Sachsen bereits mit Pilotprojekten in Leipzig und Dresden getestet, mehrere andere Bundesländer haben sie bereits in ihren Polizeigesetzen verankert.

Sachsen-Anhalt

Lehrkräfte nehmen seltener Sabbaticals

Mal eine Auszeit von ein paar Monaten, um durchzuatmen – diese Möglichkeit nutzen Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt selten, hat die GEW festgestellt. Auch laut Landesbildungsministe-

rium liegen die Anträge jährlich in einem niedrigen einstelligen Bereich. Grund für die Zurückhaltung ist der Lehrermangel – die PädagogInnen wollten den Druck auf die KollegInnen nicht durch ein Sabbatical erhöhen, erklärte die GEW. Anträge auf Sabbaticals werden nicht automatisch genehmigt. Voraussetzung für die Auszeit ist, dass dem Wunsch keine dienstlichen Belange entgegenstehen, wie eine sichere Unterrichtsversorgung an den Schulen. Man stehe solchen Anträgen aber offen gegenüber, hieß es beim Bildungsministerium gegenüber der „Volksstimme“. Die GEW plädiert dafür, flexible Arbeitszeitmodelle einzusetzen. So könnten während des Personal Mangels Überstunden gesammelt und diese dann in besseren Lagen für eine Auszeit oder einen früheren Ruhestand genutzt werden.

Schleswig-Holstein

Jetzt vier Sonderdezernate zu „Straftaten gegen Polizeibeamte“

Die Landesgerichtsbezirke haben schnell auf die erschreckenden Zahlen zu gewalttätigen Attacken auf PolizeibeamtInnen reagiert: Mit dem neuen Sonderdezernat „Straftaten gegen Polizeibeamte“ bei der Staatsanwaltschaft in

Flensburg sind nun alle vier Landgerichtsstandorte mit solchen Dezernaten ausgestattet. Eine schnelle und effektivere Strafverfolgung, so hofft die Landes-GdP, führe auch zu einer früheren gerichtlichen Befassung. 2018 waren in Schleswig-Holstein 2.658 BeamtInnen Opfer von Attacken geworden, fast 400 – und damit weit mehr als 2017 – wurden verletzt. Den Tätern müsse „unmissverständlich klar gemacht werden, dass solche Angriffe unter keinen Umständen geduldet werden“, sagte GdP-Landesgeschäftsführerin Susanne Rieckhof. Die vier Standorte sind Kiel, Lübeck, Itzehoe und Flensburg. Die Dezernate sind auch bei Gewalt gegen Rettungskräfte und Feuerwehrleute zuständig. Entsprechende Sonderdezernate haben bereits einige andere Bundesländer eingerichtet.

Thüringen

Endlich Gleichstellung für Ein-Fach-Lehrkräfte

Nach langen Diskussionen mit dem Thüringer Bildungsministerium hat die thüringische GEW ihr Ziel erreicht: Im Entwurf des neuen Besoldungsgesetzes ist die Gleichstellung der Ein-Fach-Lehrkräfte endlich enthalten. Diese Lehrkräfte hätten seit 28 Jahren in mehr als einem Fach unterrichtet, mittels Unterrichtserlaubnis, Lehrbefähigung und Beauftragung – bezahlt wurden sie dafür aber nicht gleichberechtigt, kritisierte die Landes-GEW. Damit räumt das neue Besoldungsgesetz, das im Oktober verabschiedet werden soll, nun auf. GEW-Landesvorsitzende Kathrin Vitzthum dankte Bildungsminister Helmut Holter: „Es ist gut, dass auch die Arbeit dieser Kolleginnen und Kollegen endlich die verdiente Anerkennung findet“. Die Gleichstellung wird als Schritt in Richtung E 13/A 13 für alle Lehrkräfte gewertet. Thüringen leidet, wie andere Bundesländer, massiv unter dem Mangel an Lehrkräften. Besonders hart trifft es die Grundschulen. Hier fehlen nach Angaben der Kultusministerkonferenz bis 2030 rund 990 Lehrkräfte.





DoppelVorteil

Machen Sie jetzt den Baukindergeld-Check!

Wohnwünsche realisieren – doppelt profitieren. Bis zu 12.000 Euro pro Kind sichern.¹⁾

Vertrauen Sie auf die Kompetenz und Sicherheit von Wüstenrot – der Bausparkasse für den Öffentlichen Dienst. Machen Sie jetzt einen **Baukindergeld-Check** und informieren Sie sich über den speziellen **Doppelvorteil für Mitglieder²⁾** unserer Partnergewerkschaften und -verbände und ihre Angehörigen.

Mehr Informationen im Internet unter 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) Erhältlich bei der KfW bei Berechtigung. Es gelten Einkommensgrenzen und weitere Voraussetzungen. In Bayern gibt es eine zusätzliche Förderung.

2) 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.



wüstenrot

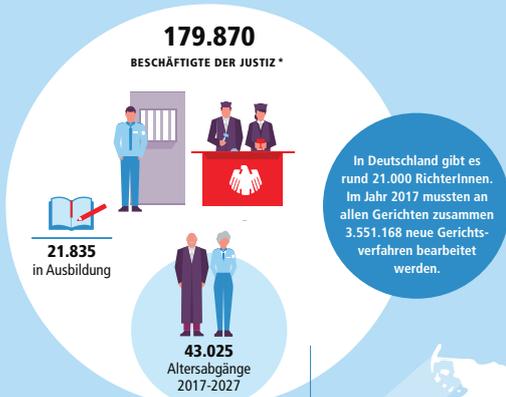
Wünsche werden Wirklichkeit.

DER ÖFFENTLICHE DIENST IN DEUTSCHLAND

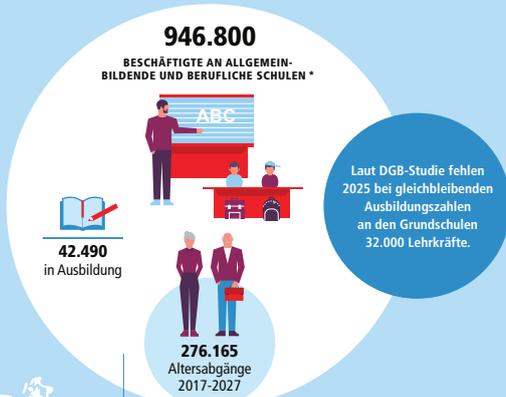
Zahlen und Fakten zu Beschäftigten in ausgewählten Bereichen

Verwaltungsstellen, Schulen und Kitas, Polizei und Bibliotheken – der öffentliche Dienst sorgt für das gute Leben in Deutschland und ist eine zentrale Basis für Demokratie und Zivilgesellschaft. Aber Personalmangel, Arbeitsverdichtung und die demographische Entwicklung bedrohen seine Leistungsfähigkeit und sorgen für schlechte Stimmung – bei Beschäftigten und bei BürgerInnen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streiten für eine Stärkung des öffentlichen Dienstes durch gute Arbeitsbedingungen.

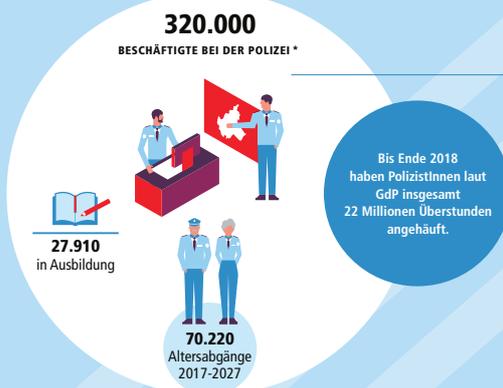
Justiz



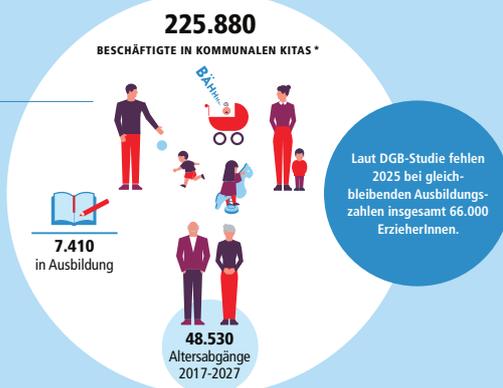
Allgemeinbildende und berufliche Schulen



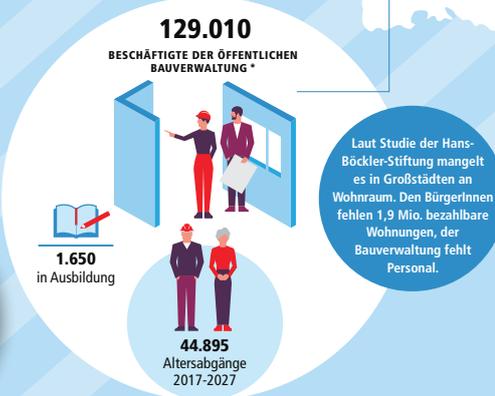
Polizeien



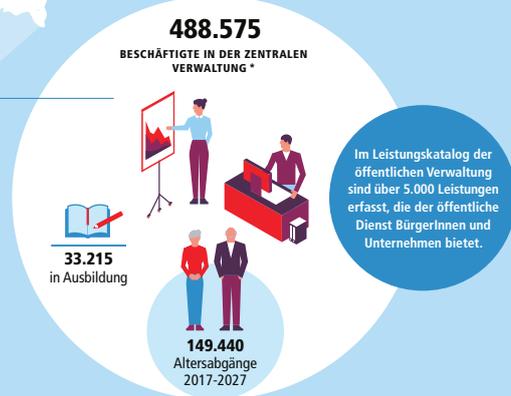
Kommunale Kitas



Bauverwaltung



Allgemeine Verwaltung



Infografik zum Downloaden, Ausdrucken und Aufhängen auf www.dgb.de/beamte

Personal 2017 insgesamt 4,74 Mio

Durchschnittsalter 44,9 Jahre

Anteil Frauen 56,7 %

Anteil BeamtInnen und RichterInnen 35,4 %

Tarifbeschäftigte befristet 15,6 %

Anteil Teilzeit 32,3 %

Altersabgänge 2017-2027: 1.229.405 (25,9 %)

In Ausbildung 218.750

Deutscher Personalräte-Preis 2019

Sie sind gesucht!

Haben Sie zusammen mit Ihren Personalratsmitgliedern eine wegweisende Dienstvereinbarung abschließen können, vielleicht ein Projekt zur Arbeitszeitgestaltung auf den Weg gebracht oder sich mit den Folgen der Digitalisierung auseinandergesetzt? Wenn ja, dann bewerben Sie sich bis zum 31. Mai für den Deutschen Personalräte-Preis 2019. Im Alltag

bekommen Personalräte oftmals wenig Wertschätzung für ihr Engagement. Mit dem Deutschen Personalräte-Preis wollen der Bund-Verlag und die Zeitschrift Der Personalrat deshalb Projekte würdigen, die aktuelle Themen der Personalvertretung angehen. Die Preisverleihung findet am 19. November im Rahmen des Schöneberger Forums in Berlin statt.



Infos unter www.deutscher-personalraete-preis.de

Polizeimaskottchen

Heinz ist wieder da!

Heinz, das Maskottchen der Polizei Konstanz, ist wieder da. Nachdem der Torso der 1,5 Meter großen Playmobilfigur der Polizei geklaut wurde, konnte dieser wiedergefunden werden. Die Tat ereignete sich auf einer Bildungsmesse in Ravensburg, wo Heinz für den Polizeiberuf werben sollte. Als der Einstellungsberater in ein Gespräch vertieft war, schlugen die Diebe zu. Nach der erforderlichen Reparatur kann Heinz seinen Dienst nun wieder antreten.



Foto: Polizei Konstanz

Literaturtipp

Handbuch Arbeitszeit

Das Thema Arbeitszeit ist für Gewerkschaften wie für Personal- und Betriebsräte ein Dauerbrenner. Vor diesem Hintergrund ist das Handbuch Arbeitszeit, welches im Oktober 2018 im Bund-Verlag in der dritten Auflage erschienen ist, sehr zu empfehlen. Die AutorInnen aus dem Bereich Tarifpolitik bei der IG Metall beziehen sich zwar immer wieder auf tarifvertragliche Regelungen aus ihrem Organisationsbereich, stellen aber auch den Kontext dar und zeigen Möglichkeiten auf, Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Das für den öffentlichen Dienst „klassische“ Thema Schichtarbeit etwa wird hier ausführlich diskutiert. Das Kapitel erlaubt einen guten Einblick in die Empfehlungen der Arbeitswissenschaften zur Gestaltung der Schichtarbeit und geht auf Möglichkeiten der Schichtplanung ein.

Die Texte im Handbuch sind verständlich geschrieben und auf zentrale Probleme und Gestaltungsaspekte fokussiert. Die Lektüre ist auch für Personalräte und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes spannend. Das Buch kann mit Gewinn gelesen werden.

Meine, Schumann, Wagner (Hg.): Handbuch Arbeitszeit. 3., aktualisierte Auflage. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, 2018. 470 Seiten, 39,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-6727-3.

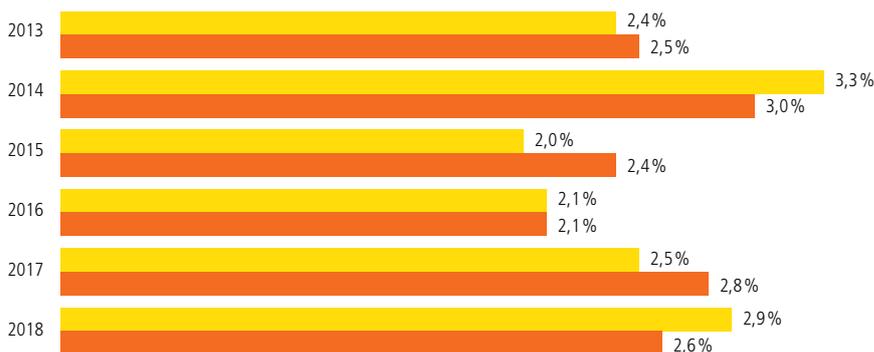


Zahlen, Daten, Fakten

Stärkster Anstieg der Tarifverdienste seit 2014

Die Tarifverdienste – gemessen am Index der tariflichen Monatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen – waren im Jahr 2018 durchschnittlich 2,9 Prozent höher als im Vorjahr. Ein stärkerer Anstieg der Tarifverdienste einschließlich Sonderzahlungen war zuletzt im Jahr 2014 mit 3,3 Prozent zu verzeichnen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, stiegen die Tarifverdienste ohne Sonderzahlungen im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 Prozent. Im gleichen Zeitraum stiegen die Verbraucherpreise um 1,8 Prozent.

Index der tariflichen Monatsverdienste – Veränderung gegenüber Vorjahr



Quelle: Destatis mit Sonderzahlungen ohne Sonderzahlungen

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

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

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