

DYNAMIK IN DER BESOLDUNGSPOLITIK EINKOMMENSUNTERSCHIEDE BLEIBEN ABER GROSS



INTERVIEW

Lena-Sophie Müller
Initiative D21

BERICHT

Beispielhafte Personalräte
DPRP 2020

Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ **Speziell ausgebildete Berater**
für den öffentlichen Dienst
- ✓ **Attraktive Produktvorteile**
wie z. B. 0,- Euro Girokonto¹ für
Berufsstarter, Zinsrabatte für
Finanzierungen und günstige
Versicherungstarife
- ✓ **Exklusive Vorteilsangebote**
für Mitglieder von Gewerkschaften
und Verbänden
- ✓ **Informative Ratgeber und
regelmäßige Newsletter**
mit aktuellen Informationen aus
dem öffentlichen Dienst
- ✓ **Interessante Veranstaltungen**
wie z. B. Exklusive Abende für den
öffentlichen Dienst oder Fachvorträge
- ✓ **Seit fast 100 Jahren
Erfahrung und Kompetenz**
als Bank für Beamte und den
öffentlichen Dienst

¹ Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 01.07.2020

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbbank.de
und auf www.bbbbank.de

Folgen Sie uns   

BB 
Bank
Better Banking



04

TITEL

Dynamik in der Besoldungspolitik
Einkommensunterschiede bleiben
aber groß



06

KOMMENTAR

Elke Hannack,
Stellvertretende Vorsitzende
des DGB



07

INTERVIEW

Lena-Sophie Müller,
Geschäftsführerin
Initiative D21 e. V.



17

BERICHT

Beispielhafte Personalräte –
Deutscher Personalräte-Preis 2020

08 MELDUNGEN AUS BUND UND LÄNDERN

15 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

18 VERMISCHTES

IMPRESSUM



Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin | Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack | Redaktion: Lisa Kranz, Danny Prusseit, Henriette Schwarz, Niels Spilker, Sigrid Werner | Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim | Telefon: 0179 4299228, Telefax: 0211 7300275, infoservice@beamten-informationen.de, www.dgb.de/beamtenmagazin, www.dgb.de/beamtenmagazinabo | Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen / Titelbild: istockphoto/MicroStockHub / Druck: B&W Druck und Marketing, Bochum | Druck auf Recyclingpapier, aus 100% Recyclingfasern, FSC®-zertifiziert | Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 27. Jahrgang / Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr | Jahresbezugspreis inkl. Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“: 22,50 Euro inkl. Zustellgebühr

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

2020 neigt sich dem Ende und unsere Sehnsucht nach dem „alten“ Leben wächst mit jedem weiteren Tag der Pandemie. Abwechslung tut da gut. Dazu möchten wir mit der letzten Ausgabe des BM in diesem Jahr einen kleinen Beitrag leisten. So stellen wir Ihnen den aktuellen DGB Besoldungsreport 2020 vor und lassen Elke Hannack zur Besoldungsrunde Bund zu Wort kommen. Zudem haben wir mit Lena-Sophie Müller von der Initiative D21 über den Zustand der digitalen Verwaltung und deren Akzeptanz bei den Bürgerinnen und Bürgern gesprochen. Und nicht zu Letzt möchten wir Ihnen die Gewinnerinnen und Gewinner des Deutschen Personalräte-Preises 2020 vorstellen. Die Preisverleihung musste zwar wie das Schöneberger Forum auch aufgrund der Pandemielage abgesagt werden, doch die Preisträgerinnen und -träger sollten selbstverständlich dennoch geehrt werden. Welche Gremien einen der fünf begehrten Preise „mit nach Hause nehmen“ konnten, erfahren Sie ebenfalls in diesem Heft.

Die Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik des DGB wünscht Ihnen eine besinnliche Adventszeit und einen guten Start ins neue Jahr. Bleiben Sie gesund!



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

DYNAMIK IN DER BESOLDUNGSPOLITIK EINKOMMENSUNTERSCHIEDE BLEIBEN ABER GROSS

10.000 Euro pro Jahr verdient ein beamteter IT-Spezialist in Mecklenburg-Vorpommern trotz identisch hoher Verantwortung weniger, als seine KollegInnen in Bayern. Diesen und weitere Unterschiede in der Bezahlung der BeamtInnen hat der DGB für den Besoldungsreport 2020 errechnet. Einige Länder haben zwar Maßnahmen ergriffen, die zu Veränderungen im Besoldungsvergleich geführt haben. Dennoch gilt auf Grund des föderalisierten Besoldungsrechts weiterhin: gleiche Tätigkeit, unterschiedliche Besoldung.

DYNAMISCHE BESOLDUNGSPOLITIK

Länder wie Berlin oder Rheinland-Pfalz, die ihren BeamtInnen jahrelang Sparbeiträge abverlangt haben, konnten mittels Besoldungsanpassungen ihre Position deutlich verbessern. Andere Länder griffen in die Struktur ihrer Besoldungsordnungen ein, in dem sie ganze Besoldungsgruppen oder -stufen strichen. So fielen in Mecklenburg-Vorpommern die Besoldungsgruppen A 2 und A 3 und in Brandenburg und Niedersachsen die Besoldungsgruppe A 4 weg. Bayern wiederum strich jeweils die erste mit einem Wert besetzte Besoldungsstufe. Dadurch hat der Freistaat die anderen Dienstherren bei Betrachtung der Eingangsbesoldung geradezu abgehängt.

GLEICHE TÄTIGKEIT, UNTERSCHIEDLICHE BESOLDUNG

BeamtInnen werden bei gleicher Tätigkeit und Verantwortung also weiterhin unterschiedlich besoldet. Teilweise betragen die Besoldungslücken mehrere tausend Euro jährlich. So erhält der Lebensmittelkontrolleur (Eingangsstufe A 7) im Saarland über 4.000 Euro jährlich weniger als sein Kollege in Bayern. Und die Jahresbruttobesoldung einer saarländischen Polizei-

hauptmeisterin (Eingangsstufe A 9) ist über 3.700 Euro niedriger als die ihrer bayerischen Kollegin.

WICHTIGE RECHTSPRECHUNG IN 2020

Dynamik kommt nicht nur durch die Besoldungspolitik der Gesetzgeber in die Besoldungslandschaft, sondern auch durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. So konkretisierte das Gericht im Zuge der Überprüfung der Besoldungsvorschriften des Landes Berlin seine Maßgabe, dass die Höhe der Besoldung der niedrigsten Besoldungsgruppe (Eingangssamt) mindestens 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegen muss.¹⁾ Das Bundesverfassungsgericht geht bei der Berechnung des Grundsicherungsniveaus davon aus, dass – beispielsweise bei Miet- und Heizkosten – die tatsächlichen Bedürfnisse und nicht nur Pauschalierungen zu Grunde gelegt werden müssen. Karlsruhe hat also die verfassungsrechtlichen Maßstäbe seiner früheren Rechtsprechung angesichts der Veränderungen im Sozialrecht angepasst. Auch in seiner Entscheidung zur Alimentation von RichterInnen mit drei und mehr Kindern des Landes Nordrhein-Westfalen wendet das Gericht seine konkretisierten Maßstäbe bezüglich des Existenzminimums an.²⁾ Zugleich stellt es klar, dass dem Gesetz-



Foto: istockphoto/1025185_880

geber hinsichtlich der Wahl des Instruments, mit welchem dem Alimentationsprinzip genüge getan werden soll, ein weiter Spielraum zusteht.

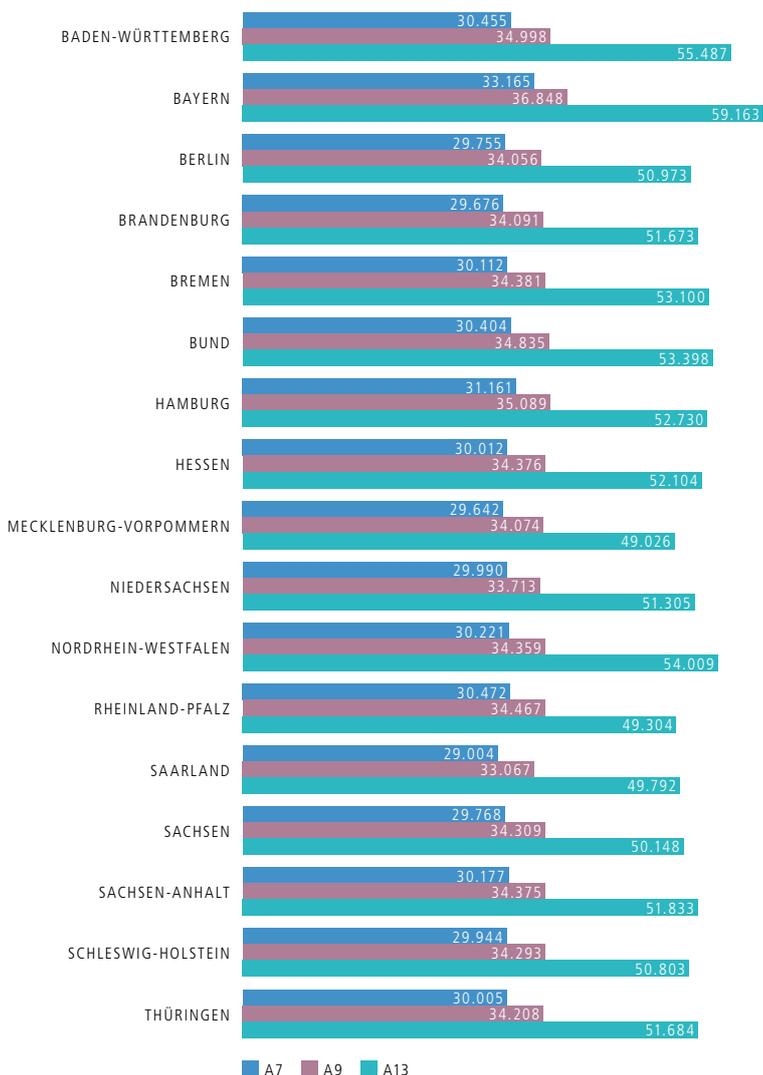
BESOLDUNGSRUNDE BUND 2020

Am 25. Oktober haben sich die Gewerkschaften mit dem Bund und der VKA auf ein Tarifergebnis für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen geeinigt.³⁾ Die zentralen Punkte sind eine Erhöhung der Entgelte um 1,4 Prozent, mindestens um 50 Euro zum 01.04.2021, eine Erhöhung um 1,8 Prozent zum 01.04.2022 sowie eine einmalige Corona-Sonderzahlung im Dezember 2020. Die Laufzeit beträgt 28 Monate. Bundesinnenminister Horst Seehofer hat die Übertragung auf die BeamtInnen des Bundes bereits zugesagt. Mit dem im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Entwurf eines Gesetzes über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und WehrsoldempfängerInnen wurde schon ein erster Schritt unternommen.

ZENTRALE FORDERUNG: ANPASSUNG DER ARBEITSZEIT

Neben der Übertragung der im Tarifergebnis vereinbarten prozentualen Erhöhungsschritte fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes die Angleichung der Wochenarbeitszeit der BundesbeamtInnen von 41 Stunden an das Tarifniveau von durchschnittlich 39 Stunden. Dabei können sie auch auf die Unterstützung der Tarifbeschäftigten zählen, berichtet Katrin Teich, stellvertretende Personalratsvorsitzende in der Bundesnetzagentur und Mitglied der ver.di-Bundestarifkommission (BTK). „Die Tarifbeschäftigten unterstützen die Forderung der BeamtInnen und platzierten sie prominent. Denn ver.di versteht sich als Gewerkschaft aller Beschäftigten. Wertschätzung für BeamtInnen soll sich nicht nur in fairer Bezahlung ausdrücken. Vielmehr steht die BTK dazu, dass die Angleichung der BeamtInnenarbeitszeit nicht nur überfällig ist, sondern gerecht, gesund und attraktiv“, so Teich weiter. Es sei Zeit, dass der Bund sein langjähriges Versprechen einlöst. Schließlich sei das mit der Anhebung der Arbeitszeit auf 41 Wochenstunden verfolgte Planstelleneinsparziel bereits seit 2012 erreicht. Aber wie kann der Verschärfung des Personalmangels bei einer Herabsetzung der Wochenarbeitszeit in Zeiten des demografischen Wandels begegnet werden? Hier hat Teich eine klare Vision: „Durch eine Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes! Dazu zählt auch die Möglichkeit zur Verbeamtung. Diese ist jedoch nur attraktiv, wenn auch die Arbeitszeit dem Zeitgeist entspricht. Sie muss flexibel sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gesunderhaltung ermöglichen.“

JAHRESBRUTTOBESOLDUNG 2020 (EINGANGSSTUFE), IN EURO*



* SUMME AUS JÄHRL. GRUNDGEHALT EINGANGSSTUFE, ALLG. STELLENZULAGE/STRUKTURZULAGE, SONDERZAHLUNG(EN); EIGENE BERECHNUNGEN DGB BVV, ABT. OEB; STAND: AUGUST 2020. QUELLE: DGB | CC BY-ND 4.0

DGB BESOLDUNGSREPORT

Der jährlich erscheinende DGB Besoldungsreport⁴⁾ stellt die Auswirkungen der Besoldungspolitik von Bund und Ländern anhand der Jahresbruttobesoldung der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13, einer ledigen und kinderlosen Beamtin bzw. eines ledigen und kinderlosen Beamten dar.



Der Bericht als Download
www.dgb.de/-vP3

¹⁾ BVERFG, BESCHLUSS DES ZWEITEN SENATS VOM 4. MAI 2020 – 2 BVL 4/18

²⁾ BVERFG, BESCHLUSS DES ZWEITEN SENATS VOM 4. MAI 2020 – 2 BVL 6/17 U.A.

³⁾ VERHANDELT WIRD DER TARIFVERTRAG FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST (TVÖD) MIT DEM BUND UND DER VEREINIGUNG DER KOMMUNALEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (VKA), DER TARIFVERTRAG FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DER LÄNDER (TV-L) MIT DER TARIFGEMEINSCHAFT DEUTSCHER LÄNDER (TDL) (OHNE HESSEN) SOWIE DER TARIFVERTRAG FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DES LANDES HESSEN (TV-H) MIT DEM LAND HESSEN.

⁴⁾ ER LIEFERT KEINE EUROGENAUE EINZELFALLBEZOGENE BEZÜGBERECHNUNG.



Foto: Simone M. Neumann

Die Zeit ist reif!

Von Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB

41 Stunden arbeiten die BundesbeamtInnen in der Woche. Als 2004 und 2006 die Wochenarbeitszeit in zwei Schritten angehoben wurde, sollte dies ein vorübergehendes Instrument sein, mit dem die BeamtInnen einen Anteil zur „Haushaltskonsolidierung“ leisten, also Stellenstreichungen durch eine längere Arbeitszeit auffangen sollten. Seit Jahren ist dieses Ziel erreicht. Wiederholt haben wir gemeinsam mit den Gewerkschaften daher gegen

über dem Bundesministerium des Innern sowie VertreterInnen der Bundestagsfraktionen das Ende der Erhöhung eingefordert. Bislang war der politische Wille dafür jedoch nicht da. Aber jetzt führt kein Weg mehr daran vorbei: In der Besoldungsrunde Bund 2020-2022 ist die Zeit reif für den Einstieg in eine Angleichung der Wochenarbeitszeit der BundesbeamtInnen an die Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, die für die Tarifbeschäftigten gilt. Die Gewerkschaften konnten in den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten in den ostdeut-

schen Kommunen die schrittweise Angleichung ihrer Wochenarbeitszeit an das Niveau ihrer KollegInnen in westdeutschen Kommunen durchsetzen. Eine einheitliche Wochenarbeitszeit für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst wäre gerecht und ein gutes Signal für eine gewollte Work-Life-Balance. Der Bund würde mit der Absenkung der Arbeitszeit zudem mit gutem Beispiel vorangehen. Schließlich gibt es mit Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein noch vier weitere Dienstherren, die ihren BeamtInnen jede Woche einen längeren Arbeitseinsatz und damit eine deutlich höhere Belastung abverlangen, als dies andere Dienstherren tun. Unterschiede gibt es im Beamtenbereich nicht nur bei der Arbeitszeit, sondern auch bei der Bezahlung. Teilweise sind sie mit bis zu 10.000 Euro brutto jährlich gravierend. In Zeiten, in denen die öffentlichen Arbeitgeber händeringend qualifizierten Nachwuchs suchen, wird damit die Zahlkraft der einzelnen Dienstherren zum entscheidenden Kriterium im Wettbewerb um die besten Köpfe. Damit die Leistungsfähigkeit des gesamten öffentlichen Dienstes und gute Lebensbedingungen für alle BürgerInnen sichergestellt werden können, brauchen wir einheitlich gute Rahmenbedingungen.

KLINIKEN UND SONSTIGE GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN

Fachklinikum Borkum

Sonne – Wind – Meer. Das Fachklinikum Borkum ist Garant für Ihre Gesundheit. Das ganzheitliche Behandlungsangebot richtet sich an Erwachsene Patienten (auch mit Begleitkind). Behandlungsschwerpunkte sind: Asthma bronchiale und Heuschnupfen, Chronische Atemwegserkrankungen (z.B. COPD, obstruktive Bronchitis), Neurodermitis, Erkrankungen des atopischen Formenkreises, Chronische und allergische Hauterkrankungen (u.a. Kontaktekzeme, Urtikaria, Psoriasis).



www.fachklinikum-borkum.de



Psychosomatische Privatklinik in Bad Grönenbach

Die Akutklinik für Privatpatienten und Selbstzahler bietet Menschen mit psychischen Krisen und Erkrankungen eine umfassende ärztliche und psychotherapeutische Behandlung zur Krisenintervention und für tiefer gehende psychotherapeutische Prozesse an. Die Klinik bietet sowohl für eine kurzfristige Stabilisierung als auch für die psychotherapeutische Behandlung von langwierigen und komplexen Schwierigkeiten die richtige Therapie.



www.psychosomatische-privatklinik.eu



Wir sehen heute immer noch digitale Spaltungen

Fotos: Tobias Koch



Lena-Sophie Müller,
Geschäftsführerin der Initiative D21 e. V.

Die Initiative D21 e. V. ist Deutschlands größte Partnerschaft von Politik und Wirtschaft zur Ausgestaltung der Informationsgesellschaft. Gemeinsam arbeitet man daran, die gesellschaftlichen Herausforderungen im digitalen Wandel zu identifizieren, in regelmäßigen Lagebildern darzustellen und so Debatten anzustoßen, um die Zukunft der Digitalen Gesellschaft positiv mitzugestalten.

Die Initiative D21 begleitet seit gut 20 Jahren die digitale Transformation in Deutschland. Wie schätzen Sie die Entwicklung digitaler Angebote und deren gesellschaftliche Akzeptanz über diesen Zeitraum hinweg ein?

Die Initiative D21 wurde 1999 gegründet – lange vor Facebook und dem iPhone. Heute sind soziale Medien und Smartphones nicht mehr wegzudenken. Vor 20 Jahren ging es darum, eine digitale Spaltung der Gesellschaft zwischen online und offline zu verhindern. Heute ist die digitale Welt viel komplexer und schnelllebiger. Die Gesellschaft hat weniger Zeit, sich an neue Technologien zu gewöhnen. Und wir sehen heute immer noch digitale Spaltungen, z. B. sind Menschen mit geringer Bildung und ältere Generationen im digitalen Abseits. Deswegen setzen wir uns unter anderem für gute Rahmenbedingungen, wie z. B. Digitalkompetenzen entlang der gesamten Bildungskette ein, damit alle bestmöglich von der Digitalisierung profitieren können.

Der kürzlich vorgestellte eGovernment MONITOR 2020 stellt Deutschland im Bereich digitaler Verwaltungsangebote im Vergleich zu seinen Nachbarländern Österreich und der Schweiz ein „hinterherhinkendes“ Zeugnis bei der eGovernment-Nutzung aus. Was machen diese Länder anders?

Deutschland kann zwar mit den Nutzungszahlen noch nicht mithalten, aber wir sehen eine positive Entwicklung. Deutschland erkannte den Aufholbedarf und beschloss z. B. im Rahmen des OZG Maßnahmen, die nun anfangen zu wirken. Österreich und die Schweiz haben einen Vorsprung, da sie in Ihren Strategien andere Schwerpunkte setzten. Ein Beispiel: Bei der Entwicklung digitaler Verwaltungsleistungen in

Deutschland war Sicherheit die höchste Maxime, was teils zur Last der Nutzerfreundlichkeit ging. Das sieht man z. B. an den Nutzungszahlen der Onlineausweis-Funktion des Personalausweises. Dieser ist die EU-weit sicherste Identifizierungslösung, aber nur sechs Prozent nutzen ihn. Hier wird mit einer mobilen Lösung nachgebessert, was hoffentlich bald zu steigenden Nutzungszahlen führt.

Die BürgerInnen Dänemarks sind beim Nutzen von Verwaltungsleistungen, die online durch den Staat für sie zur Verfügung gestellt werden, weit vertrauensvoller. Insofern ist das Nutzen dieser Angebote auch eine Mentalitätsfrage. Wie kann ihrer Meinung nach das Vertrauen der BürgerInnen in unserem Land in diese Angebote gestärkt werden bzw. ist das aus Ihrer Sicht überhaupt notwendig?

In Deutschland hat Datenschutz einen viel höheren Stellenwert als in anderen Ländern, hier sind wir auch durch unsere Geschichte geprägt. Vertrauen in digitale Dienste entwickelt sich, wenn BürgerInnen Erfahrungen damit sammeln. Positive Erfahrungen führen zu erneuter Nutzung. Die Rechnung ist also einfach: lange Zeit ein geringes Angebot an digitalen Verwaltungsleistungen, gleich skeptische NutzerInnen. Dänemark verfolgt die Strategie „digital-by-default“: Die Kommunikation mit Behörden und Ämtern läuft standardmäßig digital ab. Das sehe ich auch für Deutschland als sinnvollen Weg, solange Alternative Wege ermöglicht werden, wie bspw. der persönliche Kontakt oder telefonisch über einen Flächendeckenden Zugang über die Behördenrufnummer 115.

Sie arbeiten für Menschen. Wir kümmern uns um Sie.

Als Selbsthilfeeinrichtung für den Öffentlichen Dienst erhalten Sie von uns stets die passende Versicherung und Vorsorge, besonders günstige Beiträge und einen herausragenden Service.

Holen Sie Ihr Angebot bei:
MBoeD@nuernberger.de

www.nuernberger.de

Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst

MELDUNGEN

BUND

CORONA-SONDERZAHLUNG 2020

Das Bundeskabinett hat am 4. November den Entwurf eines Gesetzes über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und WehrsoldempfängerInnen beschlossen. Zuvor hatte das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat dem DGB die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben. Der Gesetzentwurf stellt die Übertragung des Tarifvertrags Corona-Sonderzahlung 2020 dar, welcher am 25. Oktober zwischen den Tarifvertragsparteien als ein Teil der Tarifeinigung für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen beschlossen wurde. Der DGB begrüßt ausdrücklich das schnelle Handeln der Bundesregierung im Sinne der EmpfängerInnen von Dienst- und Anwärterbezügen. Die Übertragung ist der richtige Schritt, um dem Grundsatz Besoldung folgt Tarif gerecht zu werden. Der Tarifvertrag sieht eine Sonderzahlung in Höhe von 600 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 8, von 400 Euro für die Entgeltgruppen 9a bis 12 sowie von 300 Euro für die Entgeltgruppen 13 bis 15 (TVöD) vor. Außerdem sollen Auszubildende im Bundesdienst eine Zahlung von 200 Euro erhalten. Gemäß nun beschlossenen Gesetzentwurf sollen die Besoldungsgruppen A 3 bis A 8 600 Euro, die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 400 Euro und die Besoldungsgruppe A 13 bis A 15 300 Euro als einmalige Corona-Sonderzahlung erhalten. Der DGB hat in seiner Stellungnahme darauf hingewiesen, dass BeamtenInnen in sogenannten Verzahnungsämtern nicht benachteiligt werden dürften. So sollten EmpfängerInnen von Dienstbezügen in der Besoldungsgruppe A 9 mittlerer Dienst eine Zahlung in Höhe von 600 statt 400 Euro sowie in der Besoldungsgruppe A 13 gehobener Dienst eine Zahlung in Höhe von 400 statt 200 Euro erhalten. Eine systemgerechte Übertragung der Tarifeinigung darf die Besonderheiten des Beamtenbereichs nicht außer Acht lassen. Der Gesetzentwurf muss deshalb entsprechend angepasst werden. Diese Forderung hat der DGB auch gegenüber den Parlamentariern erhoben, die das Gesetz noch verabschieden müssen.

BUND

NOVELLIERUNG DES BPERSVG: PLÄNE DES BMI STOSSEN AUF KRITIK

Der 2017 geschlossene Koalitionsvertrag sieht eine Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vor. Nachdem der DGB im August zu einem ersten Referentenentwurf Stellung genommen hat, legte das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) Ende Oktober eine überarbeitete Fassung vor. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben dazu eine weitere Stellungnahme abgegeben und sich im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs positioniert.

Schon die erste Stellungnahme des DGB vom 7. August sah in den Regelungsvorschlägen keinen großen Wurf. Der überarbeitete Referentenentwurf, auf die sich die aktuelle Stellungnahme bezieht, stellt im Vergleich zur ersten Fassung keine wirkliche Verbesserung dar. An entscheidenden

Punkten gibt es sogar Verschlechterungen. So wurde mit der Option, Gremiensitzungen als Telefon- oder Videokonferenz durchzuführen, ein sehr konflikträchtiger Punkt nun doch in den Entwurf aufgenommen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen diesen Regelungsvorschlag weiter ab. Vielerorts sind die technischen Voraussetzungen für Personalratssitzungen per Videokonferenz nicht gegeben. Zudem widerspricht die Videolösung den Vorgaben zur Nichtöffentlichkeit und dem Zweck von Personalratssitzungen. Diese finden statt, um wichtige Angelegenheiten zu diskutieren, was nur in einer Präsenzsitzung in einer angemessenen Form möglich ist.

Im Beteiligungsgespräch vom 12. November, vom BMI als Videokonferenz organisiert, wurde diese Haltung dann durch einige Tonprobleme bestätigt. VertreterInnen von DGB, ver.di, GdP, GEW und EVG haben in diesem Rahmen die Positionen der Gewerkschaften bekräftigt. Vor allem das Vorhaben, das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle massiv zu beschneiden, stieß weiterhin auf heftige Kritik der Gewerkschaften. Das BMI hat zugesagt, die aufgeworfenen Punkte im Detail zu prüfen und den Referentenentwurf ggf. zu überarbeiten. Er soll möglichst zeitnah dem Bundeskabinett vorgelegt werden.

Im Beteiligungsgespräch vom 12. November, vom BMI als Videokonferenz organisiert, wurde diese Haltung dann durch einige Tonprobleme bestätigt. VertreterInnen von DGB, ver.di, GdP, GEW und EVG haben in diesem Rahmen die Positionen der Gewerkschaften bekräftigt. Vor allem das Vorhaben, das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle massiv zu beschneiden, stieß weiterhin auf heftige Kritik der Gewerkschaften. Das BMI hat zugesagt, die aufgeworfenen Punkte im Detail zu prüfen und den Referentenentwurf ggf. zu überarbeiten. Er soll möglichst zeitnah dem Bundeskabinett vorgelegt werden.

 Stellungnahme unter www.dgb.de/-/vug

BUND

LANGZEITKONTEN FÜR BUNDESBEAMTINNEN

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat einen Entwurf zur Anpassung sowohl der Arbeitszeitverordnung (AZV) als auch der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) vorgelegt. Am 24. November fand dazu ein Beteiligungsgespräch statt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften forderten unter anderem, dass die Wochenarbeitszeit auf das Tarifniveau abgesenkt und bei Dienstreisen die Reise- und Wartezeit ohne Abstriche als Arbeitszeit gewertet wird. Zentraler Punkt der Diskussion war der Regelungsvorschlag aus dem BMI zu Langzeitkonten. Der vorgelegte Vorschlag ist laut DGB ein Schritt in die richtige Richtung, die Ausgestaltung jedoch verbesserungsbedürftig. So sieht der Entwurf vor, dass nur Stunden gutgeschrieben werden können, die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 41 Stunden hinaus gearbeitet wird (bis ma-

ximal 44 Wochenstunden). Richtig wäre, dass ein Langzeitkonto erlaubt, Mehrarbeit und Überstunden anzusparen, um sie für einen längeren Ausgleich zu nutzen. Das vorgelegte Modell erfüllt insofern die Vorgabe des Koalitionsvertrages, für planbaren Überstunden- und Mehrarbeitsabbau unter Berücksichtigung stark belasteter Bereiche zu sorgen, aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nicht.



BADEN-WÜRTTEMBERG

LÜCKEN BEI DER PERSONALAUSSTATTUNG SCHLIESSEN

In Baden-Württemberg ist die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Vergleich zum Vorjahr etwas gestiegen. So verzeichnet der Landesdienst einen Zuwachs von 3.480 Beschäftigten (2.905 Vollzeitäquivalente) und die Städte und Gemeinden einen von 6.260 Beschäftigten (4.775 Vollzeitäquivalente). Insgesamt sind in Baden-Württemberg derzeit 569.000 Menschen bei Land und Kommunen beschäftigt. Somit entspricht der Personalzuwachs einen Anstieg von 1,74 Prozent. Dennoch reichen die aktuellen Bemühungen bisher nur aus, um die größten Lücken beim Personal des öffentlichen Dienstes anzugehen, weiß Dominik Gaugler, Abteilungsleiter für den öffentlichen Dienst beim DGB Baden-Württemberg. Denn der Personalanstieg konzentrierte sich auf einige wenige Bereiche, etwa bei der Polizei und im Bereich der Kinderbetreuung. „Mittelfristig muss

es darum gehen, die strukturellen Probleme des gesamten öffentlichen Dienstes zu lösen. Dazu braucht es ein nachhaltiges und innovatives Personalmanagement und weitere Maßnahmen, um die Attraktivität der öffentlichen Arbeitgeber zu steigern“, so Gaugler.

BAYERN

CORONA UND SCHULE: GEW STELLT UMFRAGEERGEBNISSE VOR

Anfang November hat die GEW Bayern eine Blitzumfrage zur Arbeitsrealität an Schulen in Zeiten der Pandemie durchgeführt, an der 2.185 Lehrkräfte teilgenommen haben. Wie die GEW Bayern selbst mitteilte, ist die Umfrage nicht repräsentativ – die Ergebnisse böten allerdings einen Einblick in die aktuelle Situation an Bayerns Schulen. So wurde mittels der Umfrage u. a. festgestellt, dass die Handhabung bzw. der Umgang mit dem Corona bedingten organisatorischen Einflüssen von Schulumtsbezirk zu Schulumtsbezirk, von Regierungsbezirk zu Regierungsbezirk unterschiedlich sei. Dies führe laut der Gewerkschaft zu großen Irritationen. Neben den schulinternen Regelungen und Maßnahmen wurde in der Umfrage auch ein Augenmerk auf die digitale Ausstattung gelegt. Dabei habe sich gezeigt, dass digitaler Unterricht kaum stattfindet und lediglich 20 Prozent der Lehrkräfte als auch der SchülerInnen in Bayern über digitale Endgeräte verfügten, die sie von der Schule gestellt bekommen haben. Aus Sicht der GEW Bayern ist die Situation an Schulen nicht mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz vereinbar. Deshalb fordert die Gewerkschaft ein Konzept für den Unterricht unter Pandemiebedingungen.



Umfrageergebnisse
www.gew-bayern.de/presse

BERLIN

BESOLDUNGSALLIANZ FÜR EIN VERFASSUNGSGEMÄSSES NACHZAHLUNGSGESETZ

DGB Berlin-Brandenburg, dbb berlin, Deutscher Richterbund (Landesverband Berlin) und der Hauptpersonalrat von Berlin haben sich im November zusammengeschlossen, um gemeinsam eine verfassungsgemäße Besoldungsnachzahlung ab 2009 für alle RichterInnen und BeamtInnen des Landes zu erreichen. Grund für diese Allianz und ihre Forderung ist der Beschluss des Bundesverfassungsgericht vom Mai 2020, in dem das Gericht die Berliner Richterbesoldung in den Jahren 2009 bis 2015 für verfassungswidrig erklärte und dem Gesetzgeber eine Frist zur Korrektur bis Juli 2021 setzte (AZ: 2 BvL 4/18). Die Richter sahen den Abstand der untersten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau als zu niedrig bemessen an. Dabei betreffe ein Verstoß gegen dieses Mindestabstandsgebot das gesamte Besoldungsgefüge, weil der Ausgangspunkt für die Besol-

ungsstaffelung fehlerhaft sei, so die Verfassungsrichter. Ein umfassendes Nachzahlungsgesetz, das auch die BeamtInnen der A-Besoldung umfasst, ist nach Ansicht des DGB Berlin-Brandenburg eine wichtige Chance, um verloren gegangenes Vertrauen der Berliner BeamtInnen zurückzugewinnen.

BRANDENBURG

RECHT AUF DIENSTSPORT AUCH FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE

Im Oktober 2017 hat die GdP Brandenburg in einer Vereinbarung mit dem Innenministerium des Landes erreicht, dass im Rahmen eines Pilotprojektes für die Dauer von mindestens fünf Jahren jährlich 50 Euro je Bedienstete(n) der Polizei Brandenburg für Gesundheit und Gesunderhaltung zur Verfügung gestellt werden. Aus dieser Vereinbarung resultierte, dass in vielen Dienststellen Sportgeräte beschafft und gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten werden konnten. Allerdings können bislang nur VollzugsbeamtInnen vier Stunden der Nutzung auf ihre monatliche Dienstzeit anrechnen. Aus diesem Grund hat die Gewerkschaft einen weiteren Initiativantrag gestellt. Das Ministerium wird darin aufgefordert, in der bestehenden Dienstvereinbarung zur Finanzierung der gesundheitsförderlichen Maßnahmen auch festzulegen, dass sowohl VerwaltungsbeamtInnen als auch Tarifbeschäftigte vier Stunden ihrer monatlichen Arbeitszeit für gesundheitserhaltende Maßnahmen verwenden können. Mit dem neuen Initiativantrag ist laut GdP Brandenburg ein Pilotprojekt mit einer Mindestlaufzeit von zwei Jahren verknüpft.

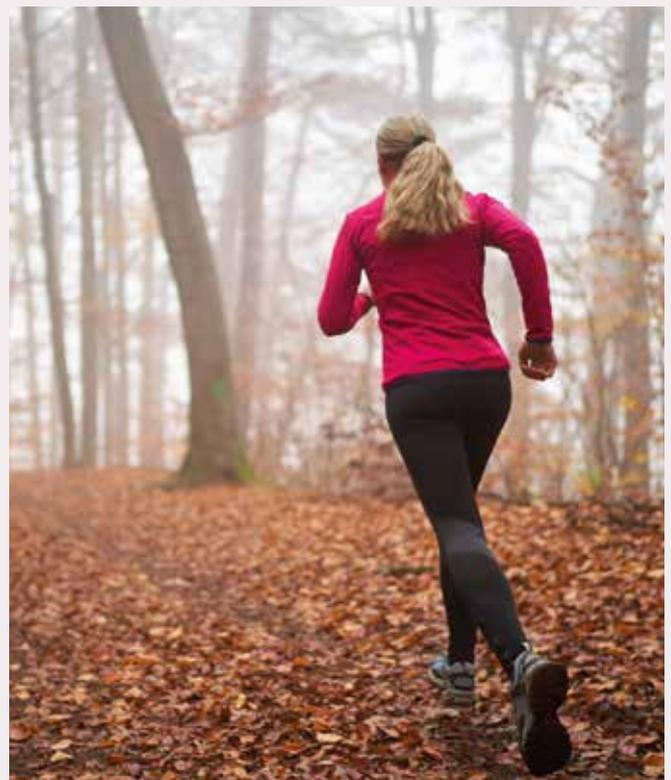


Foto: istockphoto/amriphoto

BREMEN**FAMILIENZUSCHLAG MÖGLICHERWEISE ZU NIEDRIG**

Der Familienzuschlag für das dritte und jedes weitere Kind ist in Bremen möglicherweise zu niedrig bemessen. Dies teilte der DGB Bremen am 25. November in einer Meldung mit Verweis auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai (Az.: 2 BvL 6/17) mit. Danach dürfe es RichterInnen und BeamtInnen nicht zugemutet werden, für den Unterhalt weiterer Kinder auf die familienneutralen Bestandteile ihres Gehalts zurückzugreifen. In dem genannten Verfahren stellten die RichterInnen fest, dass der Familienzuschlag für das dritte und jedes weitere Kind in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2013 bis 2015 zu gering war. Auch in Bremen geht der DGB davon aus, dass der Senat einen zu geringen Familienzuschlag für das dritte und jedes weitere Kind zahlt. Betroffenen KollegInnen rät der DGB Bremen unverzüglich einen Antrag auf Zahlung eines erhöhten Familienzuschlages ab dem dritten Kind und damit auf amtsangemessene Besoldung zu stellen.



Mehr unter
www.bremen.dgb.de/-/v17

HAMBURG**BESOLDUNG UND VERSORGUNG: JETZT ANSPRÜCHE SICHERN!**

Der DGB Hamburg empfiehlt allen BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen noch in diesem Jahr einen Antrag auf amtsangemessene Alimentation zu stellen. Zum Hintergrund: Mit dem Besoldungsanpassungsgesetz 2011/2012 wurde in Hamburg eine massive Kürzung der Sonderzahlungen für BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen vorgenommen. Gegen diese Kürzungen haben viele Betroffene Widerspruch eingelegt. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften haben sich daraufhin mit dem Senat auf die Durchführung von Musterverfahren verständigt. Im Rahmen der Bezügemitteilung zum Jahresende 2011 wurde allen Betroffenen zugesagt, dass ein möglicherweise positives Ergebnis der Musterklagen auf alle BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen angewandt wird. Eigene Widersprüche und Klagen seien nicht erforderlich, auf die Einrede der Verjährung werde verzichtet. Der Senat teilte nun mit der aktuellen Bezügemitteilung mit, dass sich seiner Auffassung nach die in 2011 gemachte Zusage nur auf 2011/2012 und nicht auch auf die folgenden Jahre bezieht. Der DGB Nord rechnet jetzt mit einer juristischen Auseinandersetzung. Bedingung sei jedoch, dass die Betroffenen individuell ihre Ansprüche geltend machen und anschließend ggf. mit Unterstützung ihrer Gewerkschaften Klagen führen. Die Gewerkschaften stellen entsprechende Musterschreiben zur Verfügung.

HESSEN**FORDERUNGEN ZUM LANDESHAUSHALT 2021**

Bei der Vorstellung der Forderungen der Gewerkschaften zum Landeshaushalt 2021 lobte der hessische DGB-Vorsitzende Michael Rudolph die Entscheidung des Landes, „viel Geld in die Hand zu nehmen, um die Corona-Krise zu bekämpfen, die Konjunktur zu stabilisieren und die Ausfälle auf der kommunalen Ebene auszugleichen“. Zudem legten besonders die letzten Monate deutlich offen, dass in der Vergangenheit erfolgte Stellenstreichungen im öffentlichen Dienst, die Privatisierung öffentlicher Aufgaben und fehlende staatliche Investitionen, die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Hand gefährden: „In den Gesundheitsämtern, bei den Arbeitsschutzbehörden oder bei der Gewerbeaufsicht fehlt es an Beschäftigten“, so Rudolph. Besonders großen Investitionsbedarf sieht der DGB Hessen bei den Schulen. Dieser reiche von maroden Gebäuden über Maßnahmen zur Verbesserung der Hygienesituation bis hin zur unzureichenden IT-Ausstattung.

MECKLENBURG-VORPOMMERN**MEHR GESUNDHEITSSCHUTZ UND RESSOURCEN**

Wie die GEW in Mecklenburg-Vorpommern Mitte November mitteilte, unterstütze sie den Ansatz, Schulen so lange wie möglich geöffnet zu halten, um trotz Pandemielage gute Bildung für alle SchülerInnen zu ermöglichen. Aus Sicht der Gewerkschaft sei dies besonders für Grund- und Förderschulen sowie die Beschulung von Prüfungsjahrgängen wichtig. Allerdings lehnt die Gewerkschaft ab, Schulen um jeden Preis offen zu halten. Denn dies sei in Teilen unverantwortlich. Sie fordere deshalb von der Landesregierung endlich einen differenzierten Plan, der je nach örtlichem Infektionsgeschehen und Bedingungen an der Schule konkrete Maßnahmen zur Stärkung des Gesundheitsschutzes und zur Sicherung von Bildung ausweise. „Dafür brauchen Schulen enge Begleitung durch die Gesundheitsämter und mehr Ressourcen“, erklären die beiden GEW-Landesvorsitzenden Annett Lindner und Maik Walm.

NIEDERSACHSEN**WERTSCHÄTZUNG – FÜR ALLE!**

In einem Positionspapier, das die DGB-Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes des Landes gemeinsam mit dem DGB Niedersachsen im November veröffentlicht haben, wird auf die besondere Bedeutung der Daseinsvorsorge durch die öffentliche Hand aufmerksam gemacht. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst trügen dazu bei, dass das öffentliche Leben insgesamt und damit unsere

Gesellschaft trotz der Einschränkungen weiter Bestand haben. Wichtig sei es, so ist es dem Positionspapier zu entnehmen, dass stark geforderte Berufe, wie die im Gesundheitswesen, in den Schulen, bei der Polizei und Feuerwehr, etc. besonders in den Blick zu nehmen sind. Deren ‚Mehr‘ an Belastungen sei abzufedern und eine Form der Wertschätzung zu finden. Dies könne nach Auffassung der Gewerkschaften in Form eines finanziellen Betrages als sog. „Corona-Prämie“, in Form von Zeitausgleich oder auch aufgrund weiterer Vereinbarungen erfolgen.

NORDRHEIN-WESTFALEN

DGB-INITIATIVE: RHEINBAHN WIRBT FÜR MEHR RESPEKT

Eine Stadtbahn fährt seit dem 13. November für ein Jahr mit Motiven der DGB-Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* durch Düsseldorf. Das Verkehrsunternehmen Rheinbahn unterstützt damit die DGB-Initiative und wirbt für mehr Respekt für Beschäftigte im Dienste der Allgemeinheit. „Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mit-



Foto: Ulrike Henker

arbeiter leisten jeden Tag ihren wichtigen Beitrag für die Mobilität unserer Fahrgäste. Auf sie kann sich unsere Gesellschaft in harten Zeiten, wie jetzt in der Corona-Pandemie, besonders verlassen“, erklärte Klaus Klar, Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor der Rheinbahn AG bei der Präsentation der Bahn. Trotzdem seien die FahrerInnen, FahrausweisprüferInnen und MitarbeiterInnen im Sicherheitsdienst durch den täglichen Einsatz vor Ort häufig Ziel von Beleidigungen, Drohungen oder gar Angriffen und Überfällen, machte Klar deutlich. Grund die Initiative „von Herzen“ zu unterstützen und „diese Bahn als fahrende Werbefläche zur Verfügung stellen“, so der Vorstandsvorsitzende.

Rheinland-Pfalz

AKTIONSTAGE: FÜR EINE ANGEMESSENE BEZAHLUNG ALLER LEHRKRÄFTE

Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit für alle voll ausgebildeten Lehrkräfte fordert die GEW Rheinland-Pfalz im Rahmen ihrer JA-13-Kampagne und damit verbundenen Aktionstagen im November. Grund- und Hauptschullehrkräfte werden im Land bisher nach A 12 bezahlt. Dabei betrifft die schlechtere Bezahlung in der Mehrzahl Frauen, denn rund 90 Prozent aller Grundschullehrkräfte sind Frauen, erklärte die Gewerkschaft. Dass eine Gleichstellung von Grundschullehrkräften mit Lehrkräften anderer Schulformen möglich sei, hätten bereits 7 Bundesländer bewiesen. In Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen werden Grundschullehrkräfte bereits nach A 13/E 13 bezahlt, in Schleswig-Holstein und Bremen sind entsprechende Stufenpläne vereinbart, in Hamburg läuft das Gesetzgebungsverfahren für die Höhergruppierung. Bundesweit setzt sich die GEW für die Bezahlung aller Lehrkräfte an Grundschulen und in der Sekundarstufe I nach A 13 für BeamtInnen bzw. E 13 für Angestellte ein.

SAARLAND

AUSGLEICH FÜR MEHRBELASTUNG GEFORDERT

Die saarländische Kommunen sollen bis zum 31.03.2021 mit 2,3 Millionen Euro für private Sicherheitsdienste, die die gemeinsamen Corona-Kontrollen von Polizei und Ordnungsämtern verstärken sollen, unterstützt werden. Dadurch wird laut GdP Saarland erneut offenkundig, dass die Ortspolizeibehörden und die saarländische Vollzugspolizei personell zu schwach aufgestellt sind und zusätzliches Personal dringend eingestellt werden muss. Durch die verstärkte Unterstützung der Kommunen bei der Überwachung der Einhaltung der Corona-Vorgaben sei neben dem Infektionsrisiko auch die Arbeitsbelastung der PolizeibeamtInnen gestiegen. Deshalb fordert die GdP Saarland einen Ausgleich zu gewähren. Zudem weist sie darauf hin, dass das staatliche Gewaltmonopol in die öffentliche Hand gehöre und nicht inflationär auf private Unternehmen ausgeweitet werden dürfe.

SACHSEN

APPELL AN STAATSREGIERUNG

Durch hohe Zahlen bei den COVID-19-Neuinfektionen spitzt sich nach Auffassung der GEW die Lage auch an Schulen und Kitas in Sachsen weiterhin zu. So gäbe es täglich neue Quarantänemeldungen an den Bildungseinrichtungen. „Um die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten sowie Kindern und Jugendlichen nicht zu

verletzen, darf es kein ‚Weiter so‘ geben“, appellierte Uschi Kruse, Vorsitzende der GEW Sachsen, an die Staatsregierung und die Träger von Schulen, Kitas und Horten. In einem Gespräch, das am 12. November zwischen Kruse und Kultusminister Christian Piwarz (CDU) hierzu stattfand, übergab die Vorsitzende 18 Forderungen. Dazu zählt die Erwartung, landesweite Infektionsschutzregelungen zu treffen, die für Grundschulen und Horte einheitlich gelten. Über die zunehmend schwieriger werdende Situation seien sich beide Seiten einig. Deshalb habe Kultusminister Piwarz die ernsthafte Prüfung der Vorschläge der GEW Sachsen zugesagt.

SACHSEN-ANHALT

TRAGFÄHIGES BEFÖRDERUNGSKONZEPT GEFORDERT

In einem Spitzengespräch mit dem Ministerpräsidenten Dr. Reiner Haseloff (CDU), dem Innenminister Holger Stahlknecht (CDU), dem Finanzminister Michael Richter (CDU), das Ende Oktober stattfand, forderte die GdP ein tragfähiges Beförderungskonzept für die Landespolizei. Die Beförderungssituation in Sachsen-Anhalt sei „anhal-

tend zugespitzt“. Denn derzeit arbeiteten 3.597 beförderungsfähige BeamtInnen auf Arbeitsplätzen, die deutlich höher eingestuft sind. Die BeamtInnen erhielten dafür aber nicht die entsprechende Besoldung. Mit alleinigen Blick auf die Landespolizei sind nach Angaben der GdP davon 1.856 KollegInnen betroffen – das sind 52 Prozent aller betroffenen BeamtInnen des Landes. Ein Ergebnis des Gespräches ist die Auflegung eines Sonderbudgets für die Landespolizei, welches ermöglichen soll, zumindest einen größeren Teil der BeamtInnen trotz der angespannten Haushaltslage zu befördern.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

DGB FORDERT EINFÜHRUNG PAUSCHALER BEIHILFE NACH HAMBURGER MODELL

In Hamburg, Bremen, Berlin, Brandenburg und Thüringen können sich neue BeamtInnen für den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung entscheiden und auf ihren klassischen Beihilfeanspruch verzichten. Sie erhalten dafür vom Dienstherrn eine pauschale Beihilfe grundsätzlich in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages. Die pauschale Beihilfe auch in Schleswig-

BSW-Bezügekonto der Commerzbank

Das kostenfreie Konto, das Geld hinzuverdient!*

Einmalige Vorteile für den Öffentlichen Dienst!

- + **50 Euro Startguthaben***
- + **Mindestgeldeingang 500 Euro mtl.***
- + **Gebührenfreie Kontoführung***
- + **Bundesweit kostenfrei Geld abheben**
(an über 9.000 Geldautomaten der Cash Group)*
- + **Kontoeröffnung in nur wenigen Minuten**
- + **Beitragsfreie BSW-Nutzung***
Mit BSW bekommen Sie bei Ihren Einkäufen Geld zurück auf Ihr BSW-Bezügekonto.
- + **B-Tarif für die ganze Familie:**
Auch Ihre Kinder und Lebenspartner können das Konto eröffnen.

Jetzt Konto eröffnen!

bsw-bezugekonto.de
Oder bei einer Filiale der
Commerzbank



* Kostenlos bei privater Nutzung und monatlichen Geldeingängen von mind. 500 Euro (sonst 9,90 Euro pro Monat), bei belegter Kontoführung und Nutzung von Commerzbank-/Cash Group-Geldautomaten. Zusätzlich anfallende Kosten: 2,50 Euro je Vorgang/Scheck für belegte Inlands-/SEPA-Überweisungen, je Einzug von auf Euro ausgestellten Inlandschecks sowie je Bargeldaus- und Bargeldeinzahlung am Schalter der Commerzbank. Diese und alle weiteren Bedingungen und Informationen finden Sie unter www.bsw-bezugekonto.de.

Stand November 2020

Info unter:

Telefon: 0800 444 00 14

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



bsw-bezugekonto.de



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst

MELDUNGEN

Holstein und Mecklenburg-Vorpommern einzuführen, fordert der DGB Nord nun erneut anlässlich der Ankündigung, dass BeamtInnen im kommenden Jahr mit deutlichen Beitragserhöhungen für ihre private Krankenversicherung rechnen müssen. Die pauschale Beihilfe „würde die Diskriminierung der bisher in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten BeamtInnen beenden und den neuen BeamtInnen eine wirkliche Wahlmöglichkeit zwischen den Systemen eröffnen“, bekräftigte Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord die Forderung.

THÜRINGEN

UNTERRICHTSAUSFALLSTATISTIK ZEIGT ANGESPANNTE SCHULSITUATION

Die vom Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport durchgeführte Erhebung der Unterrichtsstatistik fand in der Woche vom 28. September bis 2. Oktober statt. Verglichen mit den Ausfallzahlen des Vorjahreszeitraums nimmt der Unterrichtsausfall in Thüringen weiter zu (+ 0,6 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) und das trotz aller Einstellungsbemühungen der Landesregierung in den letz-



Foto: istockphoto/Natalia Bodrova

ten Jahren. „Die Maßnahmen kommen einfach zu spät. Der Anteil der Lehrkräfte, die in den Ruhestand gehen, übersteigt die Anzahl der zur Verfügung stehenden Nachwuchskräfte auch in den nächsten Jahren. Zudem wurde bislang noch nicht substantiell an Verbesserungen der teils katastrophalen und damit auf Dauer krankmachenden Arbeitsbedingungen gearbeitet“, kommentierte Kathrin Vitzthum, Landesvorsitzende der GEW Thüringen die neuen Zahlen. Bildungspolitisch bestehe die Notwendigkeit, die Attraktivität des Lehrerberufs weiter zu steigern. Dazu soll die Lehrkräftegewinnungskampagne des Ministeriums weiter ausgebaut und insbesondere auf den ländlichen Raum hin ausgerichtet werden. Auch die gehaltsmäßige Gleichstellung von GrundschullehrerInnen bleibe erklärtes Ziel, so das Bildungsministerium.

Kundenmonitor[®]
Deutschland 2020

TESTSIEGER
Kundenzufriedenheit

Branche:
Private Krankenversicherungen
Details unter www.debeka.de/kundenmonitor

Debeka Versichern und Bausparen

**Wir haben die
zufriedensten Kunden**
in der privaten Krankenversicherung.

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



EVG

GRATULATION: EVG FEIERT 10-JÄHRIGES JUBILÄUM

Durch die Verschmelzung der Quellgewerkschaften TRANSNET und Verkehrsgewerkschaft GBDA wurde am 30.11.2010 die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, kurz EVG gebildet. Gewerkschaftspolitisch war dies ein historischer Schritt, schreibt die imtakt in ihrer Ausgabe 8/2020. Denn erstmals seien damit eine DGB- und Beamtenbundgewerkschaft miteinander verschmolzen. Heute gilt die Gewerkschaft EVG mit ihren knapp 186.000 Mitgliedern als gestaltende Kraft in der Eisenbahn- und Verkehrsbranche. Sie gehört als eine von insgesamt 8 Mitgliedsgewerkschaften zum Deutschen Gewerkschaftsbund. Der DGB und das BM gratulieren an dieser Stelle herzlichst!

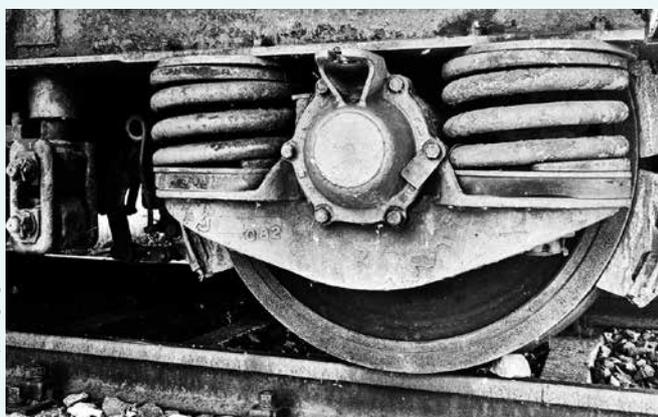


Foto: istockphoto/geogif

GEW

DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN – JETZT PETITION UNTERZEICHNEN!

Am 25. November fiel der Startschuss für die von der GEW initiierte Kampagne *Dauerstellen für Daueraufgaben*. Die Gewerkschaft macht damit auf die Befristungsproblematik im Wissenschaftsbetrieb aufmerksam. Denn wie auch der kürzlich veröffentlichte DGB-Hochschulreport aufzeigte, gibt es Probleme an den Hochschulen: Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege. Einen Anteil von mindestens 50 Prozent Dauerstellen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal neben der Professur und die vollständige Absicherung der Aufgaben im Wissenschaftsmanagement durch Dauerstellen ist deshalb Teil der Forderungen der GEW. Bei befristeten Qualifizierungsverträgen fordert sie die Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und damit eine Regellaufzeit von sechs Jahren – grundsätzlich auf Vollzeitstellen. Teil der Kampagne ist eine Petition, mit der die GEW für mehr Dauerstellen an den Hochschulen kämpft.

 www.gew.de/dauerstellen

VER.DI

BUNDESTARIFKOMMISSION STIMMT TARIFERGEBNIS ZU

In der Tarifrunde öffentlicher Dienst hat die Bundestarifkommission öffentlicher Dienst der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am 24. November dem am 25. Oktober erzielten Tarifergebnis für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen zugestimmt. Zuvor hatten ver.di-Mitglieder in Bundesverwaltungen, Behörden, kommunalen Einrichtungen und Unternehmen Gelegenheit, im Rahmen von qualitativen Online-Befragungen ihr Votum zum Ergebnis abzugeben. Mit der Zustimmung zum Tarifergebnis ist die Tarifrunde offiziell beendet. Jetzt folgen noch die Redaktionsverhandlungen mit den Arbeitgebern, bei denen die Tarifeinigung in konkrete Tarifvertragstexte umgesetzt wird. Für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen steigen bis Ende 2022 die Einkommen damit tabellenwirksam um insgesamt 4,5 Prozent in der niedrigsten Entgeltgruppe und -stufe und noch um 3,2 Prozent in der höchsten Eingruppierung. Gesonderte Gehaltssteigerungen wurden für die Pflegekräfte vereinbart. Alle Beschäftigten erhalten zudem noch in diesem Jahr eine Corona-Prämie. Der Tarifvertrag sieht diese in Höhe von 600 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 8, von 400 Euro für die Entgeltgruppen 9a bis 12 sowie von 300 Euro für die Entgeltgruppen 13 bis 15 (TVöD) vor.



Foto: istockphoto/Wavebreakmedia

Auszubildende im Bundesdienst erhalten eine Zahlung von 200 Euro. Ein großer Erfolg wurde bei der Arbeitszeitangleichung Ost/West erzielt. Zum Januar 2022 und zum Januar 2023 sinkt die Wochenarbeitszeit der Beschäftigten im Osten jeweils um eine halbe Stunde und liegt dann mit 39 Stunden endlich auf Westniveau. Erreicht werden konnte auch, dass die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit bis 31.12.2022 verlängert wird. Die Tarifvereinbarung läuft bis zum 31.12.2022.

 Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der Internetseite von ver.di: www.unverzichtbar.verdi.de

KLINIKEN UND SONSTIGE GESUNDHEITSEINRICHTUNGEN

Klinik Graal-Müritz

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



www.Klinik-Graal-Mueritz.de



Gesundheitszentrum Oberammergau

Die Fachklinik am Kofel im Gesundheitszentrum Oberammergau ist bundesweit eine der führenden Adressen im Bereich Rehabilitation.



www.gesundheitszentrum-oberammergau.com



Stillachhaus Privatklinik

Renommierte Fachklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie. Die Klinik liegt über Oberstdorf im Allgäu auf einem sonnigen Hochplateau.



www.stillachhaus.de



Kliniken für Psychosomatik und Psychotherapie

Depressionen, Angsterkrankungen, Burnout, Essstörungen, Posttraumat. Belastungsreaktionen, Persönlichkeits- und Psychosomatische Störungen.



www.dr-reisach-kliniken.de



Ev. MutterKindKlinik Spiekeroog, Dünenklinik

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



www.duenenklinik.de



Klinik Sonneneck

Spezialisierte Fachklinik für onkologische und hämatologische AHB-, AR- und Reha-Maßnahmen sowie Mitbehandlung von Atemwegserkrankungen.



www.rehaklinik.net



Nordseeklinik Westfalen

Erkrankungen der Lunge und Atemwege: COPD, Asthma, Lungenemphysem, Alpha-1-Antitrypsinmangel, Erschöpfungssyndrom, Präventionsmaßnahmen.



www.nordseeklinik.online



Hier könnte „Ihr Empfehlungseintrag“ stehen...

Rufen Sie uns einfach an Christa Jäcker Tel. 0201 776251 oder schreiben Sie uns eine E-Mail: kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de



www.marketing-oeffentlicher-dienst.de



Beispielhafte Personalräte

Der Personalrat der Allgemeinen Verwaltung in Düsseldorf erzielt Rekommunalisierung und geschützte TVÖD-Arbeitsverhältnisse. Dafür erhält das Gremium den Deutschen Personalräte-Preis 2020 in Gold. Trotz Pandemie werden insgesamt fünf Gremien mit Edelmetall und Sonderpreisen für ihr Engagement geehrt.

Von Christof Herrmann

Pandemie und scharfe Hygienevorgaben machten in diesem Jahr zwar eine feierliche Ehrung der prämierten Projekte auf dem Schöneberger Forum unmöglich. Doch die öffentliche Bekanntgabe der Preisträger und eine hygienekonforme Versendung von Urkunden und Trophäen konnte das Virus nicht verhindern. Für seinen erfolgreichen Einsatz gegen die Auslagerung des städtischen Reinigungsdienstes erhält der Personalrat der Stadtverwaltung Düsseldorf den Deutschen Personalräte-Preis 2020 in Gold. Das Gremium wehrte sich hartnäckig gegen das Outsourcing zahlreicher Arbeitsplätze und schaffte es zugleich, den Beschäftigten eine sichere berufliche Perspektive unter dem Schutz des TVöD zu ermöglichen. Durch gute Personalratsarbeit und mit langem Atem wandelte es den vermeintlich allgemeingültigen und gerne verwendeten Grundsatz „Privat vor Staat“ in „öffentlich ist wesentlich“.

Silber ging an den Personalrat der studentischen Beschäftigten der Technischen Universität Berlin. Durch eine Dienstvereinbarung erreichte das Gremium die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben und verhinderte Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Der Gesamtpersonalrat der AOK PLUS für Sachsen und Thüringen erhält die Auszeichnung in Bronze. Er initiierte die Sammlung von Zeitspenden für vom ersten Corona-Lockdown betroffene KollegInnen. So konnten gleichermaßen deren Arbeitsfähigkeit trotz notwendiger Kinderbetreuung ermöglicht und Gehaltseinbußen reduziert werden.

Klare Kante zeigte die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei in Eutin. Aufgrund ihres engagierten Einsatzes erhielt die Lehranstalt den Titel Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. Dafür zeichnet sie die Jury mit dem Sonderpreis der DGB-Jugend aus. Für eine weitreichende Rahmenvereinbarung zur Inklusion erhielten Personalrat und Schwerbehindertenvertretung der Hochschule Hannover die Ehrung in der Kategorie „Schwerbehindertenvertretung“.

Der Deutsche Personalräte-Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift Der Personalrat aus dem Frankfurter Bund-Verlag. Die Auszeichnung



würdigt bereits zum 10. Mal beispielhafte Arbeit und herausragende Projekte von Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst. Preiswürdig sind Initiativen, die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsumfeld oder soziale Regelungen für die Beschäftigten verbessern. Die neun-köpfige Jury besteht aus Vertretern von Gewerkschaften, Wissenschaft, Rechtsberatung und aktiven Personalräten.

Der Deutsche Personalräte-Preis wird auch im Jahr 2021 erneut ausgelobt. Weitere Informationen zu den Projekten der diesjährigen Preisträger, viele Fotos der Gremien und die kompakten Bewerbungsunterlagen für das kommende Jahr stehen unter folgendem Link zur Verfügung:



www.dprp.de

DGB-INITIATIVE

VORFÄLLE SICHTBAR MACHEN

Haben Sie von Übergriffen gegen Beschäftigte bei Bahn, Einsatzkräften oder anderen Berufsgruppen im Dienst der Gesellschaft gehört? Sind Sie selbst Opfer durch eine Beleidigung oder beispielsweise durch die Androhung körperlicher Gewalt geworden, als Sie Ihrer Arbeit im Dienst der Gesellschaft nachgingen? Dann melden Sie uns den Vorfall und tragen Sie diesen auf unserer Internetseite mensch.dgb.de/vorfaelle ein. Im Rahmen der DGB-Initiative Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch machen wir auf einer Deutschlandkarte sichtbar, an wie vielen Orten Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor bedroht und angegriffen wurden. Denn die Vorfälle werden noch immer nicht systematisch erfasst. Das kritisiert der DGB und bietet mittels der nun geschaffenen Möglichkeit einen ersten Schritt. Je mehr wir über das Ausmaß wissen, desto besser können wir für Verbesserungen eintreten.

 www.mensch.dgb.de/vorfaelle



HINWEIS

DGB BESOLDUNGSRECHNER

17 Dienstherren, 17 verschiedene Besoldungstabellen der Besoldungsordnung A. Wie soll man sich da einen Überblick über die Besoldungssituation in Deutschland verschaffen? Hier hilft der Besoldungsrechner des DGB weiter. Mit dem komfortablen Onlinerechner können Sie nun die aktuellen Bezüge der BeamtInnen in Bund und Ländern berechnen.

 www.dgb.de/besoldungsrechner

LINK-TIPP

FACHDATENBANK MIT PRAXISBEZOGENEN ENTSCHEIDUNGSBESPRECHUNGEN

Vor dem Hintergrund der vielfältigen und teils tiefgreifenden Auswirkungen des EU-Rechts und der Europäischen Menschenrechtskonvention auf das hiesige Dienstrecht hat das Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer eine Datenbank angelegt, die für den deutschen öffentlichen Dienst relevante Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte enthält. Kern der Datenbank sind dabei Praxishinweise, die in knapper Form Gegenstand, Sachverhalt, Entscheidungsgründe und eine Bewertung darstellen sowie Auswirkungen der jeweiligen Entscheidung auf das deutsche Recht reflektieren, wie das Forschungsinstitut mitteilte.

 vprax.foev-speyer.de

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

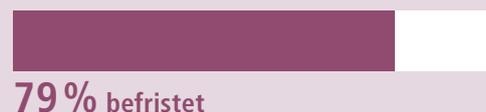
WISSENSCHAFT AN HOCHSCHULEN: VIER VON FÜNF STELLEN SIND BEFRISTET

Wie der aktuelle DGB-Hochschulreport aufzeigt, bewertet das wissenschaftliche Personal an Hochschulen seine Arbeitsbedingungen insgesamt schlechter als AkademikerInnen in Deutschland mit anderem Arbeitsort. Insbesondere die Beschäftigungssicherheit wird dabei weitaus schlechter bewertet. Denn befristete Arbeitsverhältnisse sind dem Bericht zufolge noch immer ein großes Problem. Fast 80 Prozent der befragten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben nur befristete Verträge. Von den unter 30-jährigen sind dabei 98 Prozent und bei den 31 bis 40-jährigen 85 Prozent befristet beschäftigt. Den DGB-Hochschulreport finden Sie unter folgendem Link:

 www.dgb.de/-/v3c

BEFRISTUNGEN IM VERGLEICH

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN AN HOCHSCHULEN¹⁾



ALLE ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND (OHNE AUSZUBILDENDE) IM JAHR 2017²⁾



QUELLEN:

¹⁾ ERGEBNIS DER BEFRAGUNG DES DGB-HOCHSCHULREPORTS 2019

²⁾ IAB-BETRIEBSPANEL

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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



Eine Marke der AXA Gruppe

– Anzeige –



Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

- ... Ex. **Rund ums Geld im öffentlichen Dienst***
- ... Ex. **Beamtenversorgung in Bund und Ländern***
- ... Ex. **Beihilfe in Bund und Ländern***
- ... Ex. **BerufsStart im öffentlichen Dienst***

Jeder Ratgeber kostet 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand). * Im AboService nur 5,00 Euro.



Bestellungen:

Noch schneller geht es online unter: www.d-b-w.de

Bestellung

per E-Mail: info@d-b-w.de
per Telefon: 0211 7300335
per Telefax: 0211 7300275
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
Ratiborweg 1 · 40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter: www.d-b-w.de

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift

Ich zahle / Wir zahlen per **Ermächtigung zur Lastschrift:**



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