

BM

Das Magazin für
Beamtinnen und Beamte

AUSGABE 01 • 2021



WIE WERDEN BEHÖRDLICHE **FACHANWENDUNGEN** ZU PROBLEMLÖSERN?

KOMMENTAR

Keep it Simple
Dr. Johann Bizer

SERVICE

COVID-19-Infektion als Dienstunfall
bei Beamtinnen und Beamten?



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

Wie werden behördliche Fachanwendungen zu Problemlösern?



06

KOMMENTAR

Keep it Simple
Dr. Johann Bizer



07

INTERVIEW

Beteiligung und Mitbestimmung müssen eingefordert werden
Thorsten Schnalle



17

SERVICE

COVID-19-Infektion als Dienstunfall bei Beamtinnen und Beamten?

08 MELDUNGEN AUS BUND UND LÄNDERN

15 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

18 VERMISCHTES

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

das Jahr ist noch jung, doch das uns in der ersten Ausgabe des BM umtreibende Thema beschäftigt uns schon lange. Damit ist ausnahmsweise nicht die bald 12 Monate andauernde Pandemielage gemeint. Vielmehr geht es um die Digitalisierung der Verwaltung in Deutschland. Diese hat bereits eine lange Historie und ist gekennzeichnet von vielen Auf und – zumindest gefühlt – noch mehr Abs. So wurde vor kurzem bekannt, dass sich die IT-Konsolidierung der Bundesverwaltung um drei Jahre verzögert (mehr dazu in den Bundmeldungen) und auch an der fristgemäßen Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes bestehen berechtigte Zweifel. Die Gründe für die unzureichende Digitalisierung der Verwaltung sind vielfältig. Über einen zentralen Erfolgsfaktor schreibt unser Gastautor Prof. Dr. Simon Nestler. Für ihn stellt mit UUX die Gebrauchstauglichkeit von Fachanwendungen eine entscheidende Stellschraube für eine erfolgreiche Transformation dar. Ähnlich sieht es unser Kommentator Dr. Johann Bizer, Vorsitzender des Vorstands und Vorstand Lösungen und Ressourcen bei dataport. Auch er plädiert dafür, mehr von den Nutzerinnen und Nutzern, also den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, her zu denken. Wir meinen, es wird Zeit, die Hinweise der Expertinnen und Experten endlich umzusetzen.

Viel Spaß beim Lesen!



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

IMPRESSUM



Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin | Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack | Redaktion: Alexander Boettcher, Lisa Kranz, Silvia Pahlke, Danny Prusseit, Henriette Schwarz, Niels Spilker | Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim | Telefon: 0179 4299228, Telefax: 0211 7300275, infoservice@beamten-informationen.de, www.dgb.de/beamtenmagazin, www.dgb.de/beamtenmagazinabo | Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen / Titelbild: istockphoto/skynesher / Druck: B&W Druck und Marketing, Bochum | Druck auf Recyclingpapier, aus 100 % Recyclingfasern, FSC®-zertifiziert | Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 28. Jahrgang / Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr | Jahresbezugspreis inkl. Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“: 22,50 Euro inkl. Zustellgebühr



WIE WERDEN BEHÖRDLICHE FACHANWENDUNGEN ZU PROBLEMLÖSERN?

Erfolgreiche Unternehmen wie Google, Amazon, Facebook und Apple fokussieren sich schon seit Anfang des Jahrtausends auf Usability und User Experience (UUX), also Nutzerfreundlichkeit. Doch auch der Erfolg von Behörden hängt zunehmend von diesem Themenfeld ab: Denn nur wenn behördliche Fachanwendungen zu echten Problemlösern werden, wird Deutschland die digitale Transformation mit Bravour meistern. Dafür benötigen wir insbesondere eine klare, menschenzentrierte Vision für das eGovernment.

Gastbeitrag von Prof. Dr. Simon Nestler

DAS APPLE-PRINZIP

„Und, was machen Sie so?“ „Ich bin Professor für Mensch-Computer-Interaktion und beschäftige mich mit der UUX (Usability, User Experience, Barrierefreiheit, Softwareergonomie und Gebrauchstauglichkeit) von behördlichen Fachanwendungen.“ „User Experience? Kenne ich – das hat doch Apple erfunden.“

Wenngleich diese UUX-Lichtgestalt namens Apple gegenwärtig ein klein wenig entzaubert wird, so müssen wir dennoch zugeben: Apple hat sich durch eine Vielzahl von klugen Entscheidungen, insbesondere in den Bereichen Strategie und Marketing, eine hervorragende Reputation erarbeitet. Jeder möchte ein bisschen wie Apple sein – der kreative Freiberufler, der kleine Mittelständler und die große Landesbehörde. Aber wie ist Apple eigentlich? Manche würden sagen: Apple ist ein Unternehmen, das das „Look und Feel“ seiner Produkte in den Mittelpunkt stellt.

Doch Steve Jobs hat bereits sehr früh klargestellt: „It’s not just what it looks like and feels like. Design is how it works.“ Apple ist also letztendlich eine extrem erfolgreiche Design-Agentur, die funktionsfähige Lösungen schafft – anstatt ästhetischer Ornamente. Die Produkte sind nicht erfolgreich, weil sie schön aussehen. Sie sind erfolgreich, weil sie funktionieren. Zugegebenermaßen darf Apple durchaus auch stolz auf die Ästhetik seiner Produkte sein; aber im Themenfeld UUX gibt es für

Apple dennoch klare Prioritäten: Erst die Gebrauchstauglichkeit, dann die User Experience.

GEBRAUCHSTAUGLICHKEIT MACHT ERFOLGREICH

Für Behörden stellen sich viele Fragen, beispielsweise: Warum braucht man Gebrauchstauglichkeit und wie erreicht man sie? Die Antwort auf die erste Frage ist offensichtlich: Gute Gebrauchstauglichkeit macht Unternehmen erfolgreich. Wenn wir auf die großen vier der Technologiebranche Google, Amazon, Facebook und Apple schauen, finden wir auch Antworten auf die zweite Frage: Gebrauchstauglichkeit fokussiert sich nicht nur auf die Technologie, sondern auf das soziotechnische Gesamtsystem.

So spielen beispielsweise bei Amazon nicht nur der Shop, die Webseite und die App eine wichtige Rolle. Das wichtigste für Amazon ist der Kunde – und dessen Zufriedenheit. Diese geradezu manische Fokussierung auf die Kundenzufriedenheit hat Amazon letztendlich so unglaublich erfolgreich gemacht. Amazon ist also menschenzentriert; für deutsche Behörden taugt dieser Ansatz jedoch nur bedingt als Vorbild – da dieses Unternehmen stark differenziert: Die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen spielen aufgrund der Überhöhung der Kundenbedürfnisse leider nur eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.

VISION FÜR DIE ZUKUNFT DES EGOVERNMENT

Eine deutsche Vision für das eGovernment sollte daher in der Lage sein, diese Lücke zu schließen. Wir sollten uns nicht nur an den internationalen Vorreitern orientieren, sondern die Konzepte konsequent zu Ende denken. Konkret bedeutet das: Jegliche technologische Innovation in deutschen Behörden sollte stets vom Menschen aus konzipiert und gedacht werden.

Die digitalen, öffentlichen Dienstleistungen sollten alle involvierten Personengruppen auf gleichberechtigte Weise berücksichtigen: Auf der einen Seite die Bedürfnisse der BürgerInnen (die online zur Verfügung gestellte Verwaltungsdienstleistungen nutzen) und auf der anderen Seite die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen (die mithilfe von Fachanwendungen für das ordnungsgemäße Funktionieren der öffentlichen Verwaltung sorgen). Die Abstimmung zwischen Bedürfnis und Lösung muss dabei situativ erfolgen; beispielsweise in Form eines adaptiven Lebenslagenmodells – statt eines statischen und technologiezentrierten Dienstleistungskompasses.

Dieses Umdenken hätte ganz praktische Implikationen für die Behörde: Eine Fachabteilung würde nicht länger Software, also technische Lösungen, beschaffen. Stattdessen wäre die Fachabteilung ein Kompetenzzentrum für die Probleme der MitarbeiterInnen und BürgerInnen. Statt schlechte Software besser zu machen, würden schlecht oder ungelöste Probleme besser gelöst. Die Fachabteilung würde schrittweise Expertise zu den Blind Spots der Digitalisierung sammeln: Insbesondere zu all den Excel Sheets, unterstützenden Dokumenten, internen Dateiablagen und vielem mehr – die parallel zu den offiziellen Fachanwendungen notwendig sind, um die Systeme in der Praxis überhaupt nutzen zu können.

DIE BLIND SPOTS VON BEHÖRDLICHEN FACHANWENDUNGEN

Natürlich gibt es dabei einen Haken: Die Identifikation und Analyse dieser Blind Spots ist leider alles andere als trivial. Fachabteilungen benötigen hier in der Regel – insbesondere am Anfang – Unterstützung durch ExpertInnen. Deren UUX Gutachten legen offen, wie die MitarbeiterInnen in der Praxis wirklich mit der Software arbeiten. Aktuell fehlt dieses Verständnis dafür sowohl bei den Dienstleistern als auch bei den Fachabteilungen. Häufig sind es die Personalratsmitglieder, die dieses Thema erfolgreich in den Fokus rücken.

Der Qualitätsanspruch an das behördliche Handeln gilt selbstverständlich auch für die verwendeten Fachanwendungen. Durch UUX Gutachten entsteht innerhalb der Behörde sehr schnell eine intrinsische Motivation, den MitarbeiterInnen und BürgerInnen die bestmögliche Software zu bieten. Das Pareto-Prinzip ist dabei auch im Themenfeld UUX sehr wirkungsvoll: Zwanzig Prozent der Probleme beeinflussen achtzig Prozent der MitarbeiterInnen besonders negativ. Achtzig Prozent der Probleme treten hingegen nur bei zwanzig Prozent der Mitar-

beiterInnen auf. Wenngleich die Kundenzufriedenheit in manchen behördlichen Aufgabenfeldern eine problematische Metrik ist, so führt der Paradigmenwechsel dennoch zu einer positiven Veränderung der Behördenkultur.

UUX MACHT BEHÖRDEN EFFEKTIV UND EFFIZIENT

UUX ist mehr als ein Kulturwandel. Behörden müssen im Zuge der digitalen Transformation ihre Effektivität und Effizienz verbessern: Der gesellschaftliche Wandel, die wachsende Komplexität und die steigende Arbeitslast stellen Behörden vor Herausforderungen, die sich nur noch mit maximal gebrauchstauglicher Software ohne negative Auswirkungen für die MitarbeiterInnen bewältigen lassen. Die Einführung von neuer Software darf nicht länger zu einer zusätzlichen Belastung der betroffenen Abteilungen führen. Nur Gebrauchstauglichkeit kann dazu beitragen, dass behördliche Fachanwendungen auch wirklich das tun, wozu sie eingeführt werden: MitarbeiterInnen entlasten.

CHECKLISTE: UUX REIFEGRAD VON BEHÖRDLICHEN FACHANWENDUNGEN

Die nachfolgende Checkliste hilft Interessensvertretungen und Behörden, Schritt für Schritt ihre eigene Strategie im Themenfeld UUX zu reflektieren und zu etablieren:

1. Die Verantwortlichen für die Fachanwendung pflegen einen regelmäßigen Kontakt zu ihren MitarbeiterInnen.
2. MitarbeiterInnen und Fachabteilung entwickeln gemeinsam die zentralen Anforderungen an die Fachanwendung.
3. Fachanwendungen werden in regelmäßigen Abständen mit den MitarbeiterInnen in Bezug auf UUX getestet.
4. Die Erfordernisse der MitarbeiterInnen werden in allen Projekten in standardisierter Form berücksichtigt.
5. Innerhalb der für IT-Anwendungen verantwortlichen Fachabteilungen gibt es ein festes Budget für UUX.
6. Die UUX der Fachanwendungen wird mithilfe von UUX Gutachten strukturiert und objektiv untersucht.
7. Die Methoden der menschenzentrierten Gestaltung kommen in allen Projektphasen zum Einsatz.
8. Für alle in der Behörde genutzten Fachanwendungen sind UUX Verantwortliche definiert.
9. Es gibt einen internen und externen Dialog und Austausch zu Fragestellungen im Themenfeld UUX.
10. Die Behörde hat klare Standards für die Durchführung von UUX Maßnahmen definiert.
11. Der Erfolg der verschiedenen UUX Methoden wird innerhalb der Behörde strukturiert analysiert.



KEEP IT SIMPLE

Von Dr. Johann Bizer, Vorsitzender des Vorstands und Vorstand Lösungen und Ressourcen, dataport

Darin sind wir uns wohl einig: Digitale Kommunikation, digitales Arbeiten und Transaktionen im Netz sollen einfach sein. Beim Nutzerkomfort setzen die großen Tech-Konzerne Standards, zum Beispiel mit dem „Apple-Prinzip“, auf das Prof. Dr. Nestler in dieser Ausgabe verweist. Dieses Prinzip wird auch herangezogen, wenn es um die Funktions-

fähigkeit der digitalen Verwaltung geht. „Mehr Apple-Spirit für das deutsche E-Government“ könnte man die Erwartungen an sie zusammenfassen.

Ich bin dabei. Wenn die Informationstechnik einfacher zu bedienen ist, arbeitet die Verwaltung besser und schneller.

Usability ist aber mehr als Technik. Ich bin davon überzeugt, dass die Umsetzung von Usability in Anwendungen für Behörden und Bürgerdienste vielschichtiger ist, als manche Kritiker des E-Governments denken. Folgende Punkte müssen berücksichtigt werden:

1. Usability fängt dabei an, die Prozesse zu optimieren, die den Anwendungen zu Grunde liegen. Ist der Prozess zu kompliziert organisiert, nützt es wenig, wenn eine wunderschön programmierte Software ihn elektronisch abbildet.
2. Software sollte für die Zwecke eingesetzt werden, für die sie primär programmiert ist. Wenn sie vom Anwender für weitere Anforderungen zurechtgebogen und nachprogrammiert wird, geht dies meistens auf Kosten der Funktionalität.
3. Viele IT-Verfahren der Verwaltung sind älteren Datums. Es stellt sich ab einem bestimmten Punkt die Frage, ob veraltete Software noch mit Blick auf Funktionalität und Bedienbarkeit sinnvoll angepasst werden kann und soll, oder ob sie nicht besser durch ein neues Verfahren abgelöst wird.
4. Ob Software nutzerfreundlich ist, hängt auch vom Prozess der Programmierung ab. Ich bin überzeugt, dass heute nur ein agiler Weg zum fertigen Produkt zielführend ist. Schritt für Schritt, unter Einbezug der Nutzerinnen und Nutzer – so geht zeitgemäße Softwareentwicklung.
5. Und nicht zuletzt: „Die meisten Probleme entstehen bei ihrer Lösung“, soll Leonardo da Vinci gesagt haben. Nutzerfreundlichkeit ist auch eine Frage der Einstellung. Prozesse neu denken, vom Bewährten Abstand nehmen, radikal vom User her denken: Das sind nicht nur Anforderungen an gutes Software-Design, sondern an die Bewältigung der digitalen Transformation an sich.

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



Beteiligung und Mitbestimmung müssen eingefordert werden



Usability – ein Wort das etwas kryptisch daherkommt, im Kern bei der Entwicklung und dem Nutzen von Anwendungssystemen an der Schnittstelle Mensch und Technik auch in der öffentlichen Verwaltung prinzipiell mitzudenken ist. Das BM hat Thorsten Schnalle vom Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt Hannover zu seinen Erfahrungen hierzu gefragt.

Usability – zu Deutsch Nutzerfreundlichkeit – bezeichnet das Ausmaß, in dem ein Produkt, System oder Dienst durch BenutzerInnen in einem bestimmten Anwendungskontext genutzt werden kann, um Ziele effektiv, effizient und zufriedenstellend zu erreichen. Können Sie Beispiele für die öffentliche Verwaltung benennen, in dem dies aus Sicht der Beschäftigten eine Rolle spielt?

In IT-Projekten oder bei der Veränderung von Prozessen ist das immer ein Thema und wir sind beteiligt und beteiligen uns. Um einige Beispiele aus unserer Praxis zu nennen:

- Bei der Einführung neuer Software spielt das immer eine Rolle bezüglich der Oberflächen, Schnittstellen und sinnvollen Workflows
- Beim Mobilem Arbeiten oder Telearbeit ganz einfach bei der Hardware (Größe von Displays und Endgeräten und deren Ergonomie, stabile Verbindung zu IT-Systemen oder auch integrierte Webcams und überhaupt einer angemessenen Ausstattung)
- Momentan ganz stark beim Einsatz von Video- oder Telefonkonferenzen. Bezüglich der eingesetzten Verfahren/ Apps (Verständlichkeit, Rückmeldung, Schulungen, Performance) und auch bezüglich der Hardware (Laptop, Smartphone, Tablet, Webcam, Headset und auch bring your own device)

Werden nach Ihrer Erfahrung die Personalvertretungen bei der Entwicklung und Einführung von Anwendungssystemen ausreichend involviert? Welchen Gestaltungsspielraum gibt es dort, die Interessen von Beschäftigten einfließen zu lassen?

Meiner Erfahrung nach werden wir grundsätzlich rechtzeitig und umfassend beteiligt (Ausnahmen bestätigen die Regel). Aber: diese Beteiligung ist in vielen Jahren erkämpft und systematisiert worden und auch nicht selbstverständlich. Wir merken in der täglichen Projektar-

beit, dass Beteiligung und Mitbestimmung immer wieder eingefordert werden müssen und dass z. B. neue KollegInnen und Führungskräfte das auch erst lernen müssen.

Der Gestaltungsspielraum ist aus meiner Sicht sehr unterschiedlich. Während wir bei Standardsoftware wie Office wenig Einfluss haben sind die Möglichkeiten bei der Gestaltung von internen Prozessen und Workflows oder auch der Gestaltung neuer Arbeitsprozesse und -formen etwas größer.

Letztendlich sind die Zusammenarbeit und das Vertrauensverhältnis mit der Dienststelle und die Beteiligung der Beschäftigten entscheidend für die Gestaltungsmöglichkeiten. Auch bei den VertreterInnen der Personalräte sind eine gewisse Affinität und Innovationsfreude an dieser Stelle von Vorteil.

Rückblickend, was hat sich in Punkto Usability in den letzten Jahren verändert? Ist das Bewusstsein dafür bei der Einführung von Software oder Prozessen gestiegen? Was muss sich noch tun?

Ich sehe schon, dass die Usability ein Thema ist. Wie bereits beschrieben in unterschiedlicher Ausprägung. Dabei würde ich aber nicht unbedingt sagen, dass Bewusstsein oder Einflussmöglichkeiten größer geworden sind. Allerdings: Im Rahmen anstehender Projekte, schwerpunktmäßig wegen der Umsetzung des OZG, soll zukünftig der Fokus auf die Usability verstärkt und standardisiert werden. In diesen Projekten werden wir dazu Erfahrungen machen. Hier werden wir darauf achten, dass der Blick auf die Usability zukünftig bei der Einführung neuer Systeme und der Veränderung von Arbeitsprozessen selbstverständlich wird und systematisiert erfolgt. Das können wir bspw. über Vereinbarungen regeln, die das Thema der Usability für die Beschäftigten in unseren Projekten verankern.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

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

IT-KONSOLIDIERUNG BLEIBT GROSSBAUSTELLE

Das Mammutprojekt IT-Konsolidierung der Bundesverwaltung verzögert sich weiter. Dies geht aus einem aktuellen Reihenfolgeplan des Finanzministeriums hervor. Demnach soll die sogenannte Betriebskonsolidierung von Ministerien und Behörden nun in vier Wellen ablaufen und 2028 abgeschlossen sein, drei Jahre später als geplant.

Die IT-Konsolidierung des Bundes wurde 2015 beschlossen. Das Projekt sollte Einheitlichkeit hinsichtlich IT-Arbeitsplätzen, Fachverfahren und Rechenzentren herstellen, eine Milliarde Euro kosten und spätestens 2025 abgeschlossen sein. Zuvor war die Vielzahl an unterschiedlichen Rechenzentren sowie die unterschiedlichen IT-Arbeitsplätze für die MitarbeiterInnen der Bundesverwaltung als zentrales Hemmnis der Verwaltungsdigitalisierung identifiziert worden. Nun, knapp sechs Jahre später, zeigt sich, dass die IT-Konsolidierung weiterhin eine Großbaustelle ist – ein Ende nicht abzusehen. Der Haushaltsausschuss des Bundestages hatte bereits im November 2018 wegen der „unerwartet hohen Kostensteigerung des Gesamtprojekts“ wesentliche Teile des Budgets gesperrt. Anfang November 2019 beschloss das Kabinett einen Notfallplan. Seitdem ist das Bundesfinanzministerium unter Olaf Scholz (SPD) für die Betriebskonsolidierung zuständig.

Die Neuplanung des Vorhabens hat Medienberichten zufolge über ein Jahr in Anspruch genommen. Sie umfasst nun Behördenprojekte, die insgesamt rund 130.000 Arbeitsplätze und 30.000 Server modernisieren sollen. Was die deutlich längere Laufzeit für die Kosten bedeutet, ist aktuell offen. Nach ursprünglichen Schätzungen von einer Milliarde Euro vor Projektbeginn, lag die Kostenprognose zwischenzeitlich bei rund 3,4 Milliarden Euro.

Der Aufwand des komplexen Projekts ist enorm. Jedes Ministerium muss dem neuen Reihenfolgeplan zufolge zwei Vorbereitungsstufen durchlaufen, bis mit der eigentlichen Umstellung der IT begonnen werden kann. Insgesamt werden so für jedes Behördenprojekt drei Kalenderjahre veranschlagt. In dieser Legislaturperiode wird also keine einzige der 73 vorgesehenen Behörden konsolidiert werden.

BUND

START DER AUTOBAHN GMBH

Zum 1. Januar war es so weit – die Autobahn GmbH nahm ihren Betrieb auf. Die Gesellschaft privaten Rechts mit knapp 10.000 Beschäftigten der ehemaligen Landesverkehrsverwaltungen sollen sich fortan um die rund 13.000 Autobahnkilometer in Deutschland und für einige Länder auch um deren Bundesstraßen küm-

mern. In der Vergangenheit wurden unter verschiedenen Bundesregierungen wiederholend Vorschläge gemacht, wie die Verwaltung der Verkehrsinfrastruktur neu geregelt werden kann. Im Gespräch war dabei auch immer wieder das föderale System durch eine weitere Zentralisierung und Privatisierung der Verkehrsinfrastruktur abzulösen. Gegen diese Privatisierung hat sich die Gewerkschaft ver.di, die einen großen Teil ihrer Mitglieder auf Länderebene in den Landesverkehrsverwaltungen organisierte, stets ausgesprochen. Denn klar war für die Gewerkschaft, dass dort, wo private Anleger Gewinn-



Foto: iStockphoto/Joachim Smialek

interessen verfolgen, gesicherte Arbeitsplätze häufig gefährdet seien. Dass die Privatisierung nun doch vollzogen wurde, sei allein dem politischen Willen zuzuschreiben, erklärte ver.di. Die Gewerkschaft habe aber immerhin dafür sorgen können, dass die neue Gesellschaft eine 100-prozentige Tochter des Bundes ist und bleibt. Zudem konnte ver.di durchsetzen, dass für die neue Gesellschaft Tarifverträge abgeschlossen werden mussten. „Das hatte es bislang noch nie gegeben“, sagt Antje Schumacher-Bergelin, die in der ver.di-Bundesverwaltung diesen Bereich betreut. „Sie lehnen sich an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst an und bieten deutliche Verbesserungen bei der Einkommenshöhe, der Eingruppierung und den Aufstiegsmöglichkeiten“, beschreibt Schumacher-Bergelin das Erreichte. Weiterhin konnte ver.di durchsetzen, dass die Beschäftigten auf freiwilliger Basis in die Gesellschaft privaten Rechts wechseln konnten.

Bereits seit dem Sommer 2020 gibt es einen Übergangsbetriebsrat, in dem je zwei VertreterInnen aus jedem Bundesland sowie zwei JugendvertreterInnen Mitglied sind. Er sorgte für die Einhaltung der Mitbestimmungsrechte in der Übergangszeit und bereitet die ordentlichen Betriebsratswahlen vor.

BADEN-WÜRTTEMBERG

MODERNISIERUNG DES LANDESREISEKOSTENGESETZES

Wie Anfang Januar verlautbart wurde, soll das Landesreisekostengesetz noch in dieser Legislaturperiode novelliert werden. Das Kabinett habe ein entsprechendes Gesetz verabschiedet und damit ins parlamentarische Verfahren gegeben. Damit bekomme ein langwieriger Prozess eine neue Dynamik, so der DGB Baden-Württemberg. Bereits im Jahr 2017 gab es seitens des Finanzministeriums die ersten Bemühungen, die aktuelle Rechtslage zu überarbeiten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben seitdem das Thema Reisekosten immer wieder in den politischen Raum eingebracht. Erfreulich sei nun, dass der Gesetzentwurf endlich eine vollständige Erstattung der Fahrkosten und Trennungsgeld für Auszubildende, AnwärterInnen und ReferendarInnen des öffentlichen Dienstes enthalte. Bedauerlich sei dagegen, dass die Landesregierung bei der Erweiterung des Fahrzeugbegriffs nicht mutiger gewesen ist, so der DGB Baden-Württemberg. Eine Gleichstellung aller Fahrzeugarten und folgerichtig nur noch ein Erstattungssatz von 35 Cent wäre eine deutlich weitergehende Verwaltungsvereinfachung gewesen.

BAYERN

MITARBEITERSCHUTZ VOR GEWALT

„Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden bei ihrer Arbeit in zunehmendem Maße mit verbaler oder körperlicher Gewalt konfrontiert. Betroffen sind dabei längst nicht nur Polizei, Feuerwehr oder Rettungskräfte. In fast allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist Gewalt gegen Beschäftigte ein leider zunehmendes Problem, dem konsequent begegnet werden muss.“ So lauten die einführenden Worte in das Gewaltschutzprogramm für den öffentlichen Dienst, dass das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat Ende 2020 mit Beginn der Initiative *Mitarbeiterschutz vor Gewalt* veröffentlicht hat. Der DGB Bayern begrüßt diese Initiative. Gemeinsam mit dem Finanzministerium wurde deshalb eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt unterschrieben, um deutlich zu machen, „dass wir Gewalt kategorisch ablehnen“, betonte Matthias Jena, Vorsitzender des

DGB Bayern. Das vom DGB Bayern mit erarbeitete Konzept zur Initiative, müsse nun aber auch mit Le-

ben gefüllt werden. Dazu gehöre u. a. Gefährdungsbeurteilungen endlich durchzuführen und Schulungskonzepte und Ansprechpersonen verpflichtend erarbeitet bzw. festgelegt werden.

WIR LEHNEN GEWALT
KATEGORISCH AB

BERLIN

RAHMENDIENSTVEREINBARUNG BRINGT VERFAHRENSSICHERHEIT

Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), welches am 21.06. 2020 in Berlin in Kraft getreten ist, hat bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Berlin, insbesondere bei der Polizei für erhebliche Unruhe gesorgt. Deshalb wurde bereits im Gesetzgebungsverfahren durch das Hinwirken des Hauptpersonalrats (HPR) und des DGB Berlin-Brandenburg mit der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung sowie der Senatsverwaltung für Finanzen vereinbart, dass mit dem HPR eine Rahmendienstvereinbarung (RDV) zum Gesetz abzuschließen sei, die das Verwaltungsverfahren näher regelt, aber auch die Rechte und Pflichten der Beschäftigten konkreter fasst. Die nun noch Ende 2020 beschlossene RDV begrüßte der DGB Berlin-Brandenburg, denn diese regelt den verwaltungsinternen Umgang mit Beschwerden nach dem LADG, normiert grundlegende Rechte der Beschäftigten in dem Verfahren und bringe „ein wichtiges Stück Verfahrenssicherheit für die Beschäftigten des Landes Berlin“.

BRANDENBURG

KRITIK AM STUFENPLAN DER KULTUSMINISTERKONFERENZ

Wegen des aktuellen Infektionsgeschehens sei es für die GEW Brandenburg unumgänglich, den im Dezember beschlossenen Lockdown für die Kitas und Schulen bis zu den Winterferien in Brandenburg zu verlängern. Die Gewerkschaft kritisiert deshalb den von der Kultusministerkonferenz gefassten Stufenplan: „Es ist unverantwortlich und unfassbar, in dieser Phase der Pandemie unreflektiert über die Rückkehr zur Normalität des Regelunterrichts über einen unverbindlichen Stufenplan zu phantasieren. Der nichtssagende Beschluss der Kultusministerkonferenz ist ein Offenbarungseid und an Ignoranz der realen Probleme vor Ort nicht mehr zu überbieten“, so GEW-Landeschef Günter Fuchs. Kitas sowie Schulen und somit auch SchülerInnen und Eltern benötigten Planungssicherheit, machte die GEW Brandenburg deutlich. Deshalb seien Maßnahmen, die diese Planungssicherheit gewährleisten, notwendig. Von der Landesregierung fordert die Gewerkschaft einen konkreten Plan zur Organisation des Unterrichts unter Berücksichtigung des aktuellen Infektionsgeschehens nach den Winterferien zu erarbeiten und vorzulegen.

BREMEN

AUSBILDUNGSPLANUNG 2021

Der Gesamtpersonalrat (GPR) für das Land und die Stadtgemeinde Bremen begrüßt ausdrücklich, dass die Anzahl der angebotenen



Foto: istockphoto/AntonioGullien

Ausbildungsplätze im Bereich der sogenannten bedarfsbezogenen Ausbildung in Bremen weiterhin hoch ist und die Ausbildungsquote auch 2021 acht Prozent überschreiten wird. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und bei gleichzeitig hohen altersbedingten Abgängen ist dies besonders wichtig, um die Leistungsfähigkeit des bremischen öffentlichen Dienstes langfristig zu sichern, so der GPR. Besonders begrüßenswert sei die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter auf 69. Auch die Anregung des GPR aus der Stellungnahme zur Ausbildungsplanung 2020 wurde umgesetzt und führt nunmehr zu zwei Einstellungsterminen für BewerberInnen für die Polizei wodurch insgesamt 200 Plätze zur Verfügung stehen. Angeregt wurde seitens des GPR die vorgesehenen Ausbildungsplätze in der Steuerverwaltung perspektivisch auf jährlich 77 zu erhöhen (aktuell 63). So wäre eine Personalausstattung wie im Durchschnitt der Bundesländer zu erreichen.

HAMBURG

HOCHSCHULFINANZIERUNG IN DER KRISE

Im Rahmen ihrer Koalitionsverhandlungen hatten sich SPD und Bündnis 90/Die Grünen auf eine Erhöhung der Mittel für die Hochschulen geeinigt und im Doppelhaushalt 2020/2021 umgesetzt. Die Gewerkschaften GEW und ver.di betrachten diese jedoch als nicht ausreichend, um die seit Jahren andauernde Unterfinanzierung kompensieren und stabilere Beschäftigungsverhältnisse schaffen zu können. Sie prognostizieren, dass die ehrgeizigen wissenschaftspolitischen Ziele mit den zugesagten Mitteln nicht zu erreichen seien. Vielmehr drohe ein Einbruch bei den StudienanfängerInnenplätzen, die hart erarbeitete Exzellenz sei nicht nachhaltig finanziert, die angekündigte Verbesserung der Qualität der Lehre drohe auf der Stre-

cke zu bleiben und die Lehrerbildungsreform drohe im Ansatz stecken zu bleiben. Um diese Thematik geht es in einer Onlinediskussionsrunde, zu welcher die Gewerkschaften neben den Vorsitzenden der Personalräte der UHH, der TUHH und der HAW die wissenschaftspolitischen SprecherInnen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, CDU und Die Linke eingeladen haben. Sie findet am 4. Februar um 18 Uhr statt.



Weitere Information unter: www.gew-hamburg.de/themen/hochschule-und-forschung/

HESSEN

KOMMUNIKATION IN DER VERWALTUNG

Das Land Hessen beabsichtigt, die private und dienstliche Nutzung von E-Mail-Adressen und Internet in der Landesverwaltung neu zu regeln. Wie der Innenminister Peter Beuth (CDU) mitteilte, ist eine neue „Kommunikationsdiensttrichlinie“ geplant. Zusammengeführt werden sollen dabei die bisherigen Regelungen für E-Mail und Internet sowie Telefonie. Dabei wolle man auch aktuelle Anforderungen an die Sicherheit würdigen. Diese Regelung betreffe auch die Mitglieder der Landesregierung, die für ihre dienstliche Kommunikation die E-Mail-Adressen verwenden, die von der Landesverwaltung bereitgestellt wurden. Eine Verwendung privater E-Mail-Adressen für den Arbeitsbetrieb sei nicht vorgesehen. Auch Lehrkräfte sollen deshalb eine dienstliche E-Mail-Adresse erhalten. Die Einführung dieser war zunächst für den 01.08.2020, dann für den 1. Februar geplant und wurde nun auf den Schuljahrsbeginn 2021/22 verschoben. Der Hauptpersonalrat der LehrerInnen hatte hierzu seine Position verdeutlicht: Ohne die Bereitstellung dienstlicher Endgeräte in ausreichender Anzahl an allen hessischen Schulen, könne die Nutzung der dienstlichen E-Mail-Konten nicht verbindlich gemacht werden.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

PERSONALRATSWAHLEN VOR DEM HINTERGRUND DER PANDEMIE

Vom 1. März bis zum 31. Mai werden in Mecklenburg-Vorpommern die Personalratswahlen stattfinden – aller Voraussicht nach unter Pandemiebedingungen. Dies löste in einigen Dienststellen eine ganze Reihe von Fragen und Problemen aus – bspw., wenn Mitglieder-versammlungen zur Aufstellung von Wahllisten nicht stattfinden können, viele Beschäftigte im Homeoffice sind oder aber Bedenken gegen Präsenzwahlen bestehen. Deshalb regte der DGB Nord das zuständige Innenministerium dazu an, kurzfristig Maßnahmen zu ergreifen, um den rechtssicheren Verlauf der Personalratswahlen zu gewährleisten. Konkret wurde einen Erlass, der mit klarem Bezug auf die besondere Pandemiesituation eine weite Interpretation des bestehenden § 21 der Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz vornimmt und damit die Anordnung von Briefwahl durch den Wahl-

vorstand ermöglicht, vorgeschlagen. Das Ministerium hat daraufhin Anfang Januar per Rundschreiben dem Wahlvorstand die Möglichkeit eröffnet, eine vollständige schriftliche Stimmabgabe nach § 21 Absatz 1 Satz 2 der Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz anzuordnen.

NIEDERSACHSEN

PRIORISIERUNG DER POLIZEI BEI DER IMPFREIHEITENFOLGE

Dass der Einsatz der Polizei bei der Kontrolle und Durchsetzung der Infektionsschutzmaßnahmen einen wesentlichen Anteil bei der Eindämmung der Pandemie ausmache, hatte die GdP Niedersachsen im Vorfeld der im Dezember 2020 stattgefundenen Innenministerkonferenz deutlich gemacht. Zu begrüßen ist deshalb aus Sicht der Gewerkschaft die am 21.12.2020 getroffene Entscheidung des Bundesgesundheitsministeriums zur Priorisierung von PolizistInnen bei den COVID-19-Impfungen. In der ersten Empfehlung der Ständigen



Foto: iStockphoto/Lichtwolke

Impfkommision waren Polizeibeschäftigte noch in die Kategorie der „gering erhöhten Priorität“ eingestuft worden. Die GdP hatte dies kritisiert. In der im Dezember geänderten Impfverordnung legte das Gesundheitsministerium nun fest, dass PolizeibeamtInnen eine „hohe Priorität“ bei den Impfungen haben.

NORDRHEIN-WESTFALEN

KINDERKRANKTAGEN AUCH FÜR BEAMTINNEN

Am 18. Januar hat der Bundesrat in einer Sondersitzung die Erhöhung des Kinderkrankengeldes im Jahr 2021 um 10 zusätzliche Tage pro Elternteil (20 zusätzliche Tage für Alleinerziehende) beschlossen. Einen Anspruch darauf haben gesetzlich Versicherte damit nicht nur

bei Erkrankung des Kindes, sondern auch, wenn die Betreuung des Kindes aufgrund der pandemiebedingten Schließung der Betreuungseinrichtung erforderlich wird. Beispielsweise, weil die Schule oder der Kindergarten bzw. die Klasse oder Gruppe pandemiebedingt geschlossen ist, oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde. Der DGB NRW hat nun die Landesregierung aufgefordert, diese Regelung zügig auf die BeamtInnen des Landes und der Kommunen zu übertragen und somit die Freistellungsmöglichkeiten unter Bezügefortzahlung zu erweitern. Aktuell haben die Betroffenen einen Anspruch auf vier Tage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge für ein krankes Kind unter 12 Jahren. Zusätzlich können sie, sofern sie nicht mehr als 64.350 Euro im Jahr verdienen, insgesamt bis zu 10 Tage Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge für ein krankes Kind erhalten.

Rheinland-Pfalz

SONDERURLAUB FÜR CORONA-BELASTUNG

Die GdP Rheinland-Pfalz fordert, für alle unmittelbaren und mittelbaren Landesbeschäftigten in Anbetracht der mit der Corona-Bewältigung einhergehenden Belastungssituation Entlastungsmöglichkeiten in den Jahren 2021 und 2022 in Form von Zusatzurlaubstagen zu schaffen. Insbesondere für die BeamtInnen des Wechselschichtdienstes der Landespolizei und der KollegInnen der Einsatzhundertschaften sowie der Beweissicherungs- und Festnahmeeinheiten sollten dies mindestens 2 Tage pro Jahr sein, so die Forderung der GdP. Inwieweit es eine Bereitschaft auf Seite des Dienstherrn für diese Forderung gäbe, ließe sich frühestens im Rahmen der anstehenden Tarifverhandlungen für die Länder in diesem Jahr abwägen, so allerdings die Einschätzung der Gewerkschaft.



SAARLAND

PRÄSENZUNTERRICHT STOPPEN

In Anbetracht der weiterhin steigenden hohen Inzidenzwerte im Saarland kann man zurzeit einen Präsenzunterricht generell nicht verantworten, so die Meinung der GEW im kleinsten Flächenland. Aus Gründen der Vergleichbarkeit, gerade im Hinblick auf die Abschlussklassen, müsse deshalb der Präsenzunterricht im gesamten Saarland mindestens bis zum 31. Januar verschoben werden. „Eine Präsenzpflcht 11 Tage nach Silvester einzufordern, ist grob fahrlässig und entspricht nicht den Empfehlungen der Wissenschaft. Die verschärften Lockdown-Beschlüsse auf Bundes- und Landesebene müssen auch im Bildungsbereich umgesetzt werden“, konstatierte Birgit Jenni, Landesvorsitzende der GEW Saarland. Die Gewerkschaft sieht ansonsten den Gesundheitsschutz für die über 4.000 SchülerInnen in Abschlussklassen und deren Lehrkräfte gefährdet.

SACHSEN

ÄNDERUNGEN DER ARBEITSZEITVERORDNUNG

Die sächsische Staatsregierung hat einen Entwurf zur Änderung der Arbeitszeitverordnung (AZVO) vorgelegt und die angedachten Änderungen u. a. mit den Ergebnissen der Initiative Wertschätzung im öffentlichen Dienst begründet. Der DGB Sachsen hat in seiner diesbzgl. Stellungnahme seine prinzipielle Unterstützung für das Vorhaben signalisiert. So befürwortete man die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses beim Arbeitszeitmodus, also die gleitende Arbeitszeit als Regelfall. Dies würde die Souveränität der Beschäftigten erhöhen. Gleichzeitig wies der DGB Sachsen darauf hin, dass perspektivisch die Arbeitszeit der BeamtInnen an die der Tarifbeschäftigten angeglichen werden muss. Bei der Anrechnung von Reisezeiten bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen gab es hingegen einen deutlichen Dissens. Während die Staatsregierung die Hälfte der Reisezeit an diesen Tagen als Arbeitszeit betrachten möchte, fordert der DGB Sachsen die vollständige Anrechnung. Schließlich stünde der Tag der Anreise/Abreise i. d. R. nicht im Ermessen der Bediensteten. Mit dem Änderungsentwurf sollen darüber hinaus der Dienststelle eine Reihe von Entscheidungsbefugnissen zugebilligt werden, die auch der Mitbestimmung nach dem Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) unterliegen. Eine Klarstellung, dass die Rechte der Personalvertretungen nicht berührt werden, hält der DGB für erforderlich.

**GLEITENDE
ARBEITSZEIT
ALS REGELFALL
BEFÜRWORTET**

SACHSEN-ANHALT

GEFÄHRDUNGEN AUCH AN
BERUFSSCHULEN VERMEIDEN

Wie die GEW Sachsen-Anhalt berichtet, häufen sich die Probleme dem konsequenten Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona an den Berufsbildenden Schulen im Land gerecht zu werden. Viele Berufsschulen seien aufgrund des hohen Anteils an Abschlussklassen voll mit SchülerInnen. Das Einhalten der Abstands- und Hygieneregeln sei daher nach wie vor an vielen Schulen äußerst schwierig. Wie Malte Gerken, Leiter des Vorstandsbereiches Berufliche Bildung der GEW Sachsen-Anhalt klarstellte, wurden die Leitungen der Berufsbildenden Schulen angewiesen, in der Regel maximal 50 Prozent der üblichen SchülerInnenanzahl in Präsenz zu beschulen und von der möglichen Befreiung der Präsenzpflcht großzügig Gebrauch zu machen. Dieser Schritt war wichtig und richtig, so Gerken. Er muss jetzt aber konsequent kontrolliert werden, mahnte der Gewerkschafter. Die GEW Sachsen-Anhalt sieht auch deshalb eindeutigere Handlungsanweisungen bezüglich der Präsenzpflcht als erforderlich an.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

MITBESTIMMUNGSGESETZ
WURDE ANGEPASST

Seit Mitte Dezember 2020 gilt in Schleswig-Holstein ein verändertes Mitbestimmungsgesetz. Anlass der Änderung war die umstrittene Verlagerung der beruflichen Schulen in den Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsministeriums. Damit verbunden war die gesetzliche Verankerung eines eigenen Hauptpersonalrates für die Lehrkräfte der beruflichen Schulen. Der DGB hat diese Verlagerung deutlich abgelehnt. Eine weitere Änderung erfolgte im Bereich der Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Das aktive und passive Wahlrecht zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen wurde auf alle Auszubildenden sowie AnwärterInnen unabhängig von ihrem Alter ausgedehnt. Die bisherige Altersgrenze entfällt damit. Das passive Wahlrecht besitzen darüber hinaus alle AnwärterInnen, die am Wahltag das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Ausweitung des Wahlrechtes zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen wurde vom DGB unterstützt.

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 belegloser 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

THÜRINGEN

BESOLDUNGSGESETZ VERBESSERT

Grundschullehrkräfte werden ab dem neuen Schuljahr wie Lehrkräfte an allen anderen Schularten in der A 13 besoldet. Das sieht das Ende Dezember im Landtag verabschiedete Gesetz zur Änderung des Thüringer Besoldungsgesetzes vor. Als weiteren Erfolg wertet die GEW Thüringen, dass Lehrkräfte mit DDR-Ausbildung gleichziehen. Auch die Wiedereinführung des Amtes der Fachleiterin / des Fachleiters am Studienseminar sei begrüßenswert. Die Lehrämter der FachleiterInnen werden ab dem 1. Februar gleichbehandelt und in die A 14 eingruppiert. Das sichert nach Einschätzung der GEW Thüringen den notwendigen Bedarf an guten FachleiterInnen, die in der Ausbildung des Lehrkräftenachwuchses tätig sind. Die Anerkennung der Übernahme besonderer schulischer Aufgaben durch ein überarbeitetes Zulagensystem findet ebenso die Unterstützung der Gewerkschaft. Bedauerlich sei aus ihrer Sicht jedoch, dass sich die Fraktionen nicht auf eine Zulage für die Koordination von Netzwerkschulen im Förderschulbereich verständigen konnten. FachlehrerInnen an berufsbildenden Schulen und die Sonderpädagogischen Fachkräfte blieben bei der Gesetzesänderung leider ebenfalls unberücksichtigt.



Foto: istockphotoskyresher

A large advertisement featuring a close-up of two men. On the left, an older man with a grey beard and glasses is shown in profile, looking towards the right. On the right, a younger man with dark hair and a mustache is smiling and looking back at the older man. The background is a soft-focus outdoor scene with green foliage.

DAS FÜREINANDER ZÄHLT

Der wahre Wert einer Gemeinschaft zeigt sich in schwierigen Zeiten.

Debeka

Versichern und Bausparen
Traditioneller Partner
des öffentlichen Dienstes

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

EVG

NEUER VORSITZENDER GEWÄHLT

Der seit April 2020 kommissarische Vorsitzende der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) ist im Rahmen des außerordentlichen Gewerkschaftstages im November 2020 als neuer Vorsitzender bestätigt worden. Er wurde von den Delegierten des Gewerkschaftstages mit einer Mehrheit von 82



Klaus-Dieter Hommel

Prozent gewählt. Gut dreißig Jahre Gewerkschaftserfahrung bringt der neue Vorsitzende der EVG mit. 1990 gehörte er zu den Gründungsmitgliedern der GDBA-Ost, wurde bald darauf deren Vorsitzender und nach dem Zusammenschluss von Ost und West zum stellvertretenden Vorsitzenden der GDBA gewählt. 1994 wurde aus der Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten, Arbeiter und Angestellten die Verkehrs-

gewerkschaft GDBA und Klaus-Dieter Hommel 2003 deren Vorsitzender. Als solcher war er maßgeblich am Zusammenschluss der Verkehrsgewerkschaft GDBA mit der Gewerkschaft Transnet beteiligt, welcher am 30.11.2010 erfolgte. Seither hat Hommel das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden bei der EVG inne und war bislang für den Bereich Mitbestimmung zuständig. Künftig wird er die Bereiche Kommunikation und Bildung verantworten. Die neue Aufgabe nehme er „mit Freude und Respekt an“. Das Ergebnis wertete er als „eine klare Bestätigung für unsere konstruktive und verantwortungsvolle Politik in den vergangenen Monaten.“

GEW

TROTZ CORONA-PANDEMIE GANZ LEICHTER MITGLIEDERGEWINN

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) verzeichnete zum Stichtag 31.12.2020 einen Stand von 280.452 Mitgliedern. Das entspricht einem Zuwachs von 0,04 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Summa summarum konnte die Gewerkschaft über 100 Mitglieder hinzugewinnen. Und das trotz einem auch für Gewerkschaften nicht leichtem Jahr und obwohl die GEW nach eigener Auskunft über Monate nicht in den Bildungseinrichtungen präsent sein konnte. Mit dem kleinen Mitgliederzuwachs festigt die GEW ihre Position als mitgliederstärkste Lehrkräfte- und Bildungsgewerkschaft in Deutschland, sagte die Vorsitzende Marlis Tepe mit dem Bekanntmachen der Zahlen Anfang Januar. Den positiven Trend der vergangenen Jahre in der Mitgliederentwicklung setzte die GEW damit auch im Jahr 2020 fort.

VER.DI

GUTE ARBEIT AUCH ZUHAUSE

Um gute digitale Arbeit für alle zu erreichen und in kommunalen Dienststellen und Betrieben vergleichbare Arbeitsbedingungen zu schaffen – insbesondere unter den Vorzeichen von Digitalisierung – hat der Fachbereich Gemeinden der ver.di Mindeststandards für Gute Arbeit im Zuhause (Homeoffice) definiert. Daraus resultierte eine Handlungshilfe für Personalräte der Kommunen, die für ver.di Mitglieder exklusiv im Mitgliedernetz zum Download bereitsteht. In der Handlungshilfe sind Standards für Dienstvereinbarungen für das Arbeiten im Zuhause beschrieben. Sie enthält:

- Hinweise für die Gestaltung von Regelungsbedarfen in Dienstvereinbarungen,
- Mindeststandards,
- Verweise auf aktuelle Arbeitsschutzregeln,
- eine Definition in Abgrenzung zu Telearbeit und zu mobiler Arbeit,
- eine Checkliste für die praktische Arbeit vor Ort und
- freien Platz für das Eintragen von Handlungsbedarfen und nächsten Schritten.



www.mitgliedernetz.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, Angststörungen, 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.duenenlinik.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



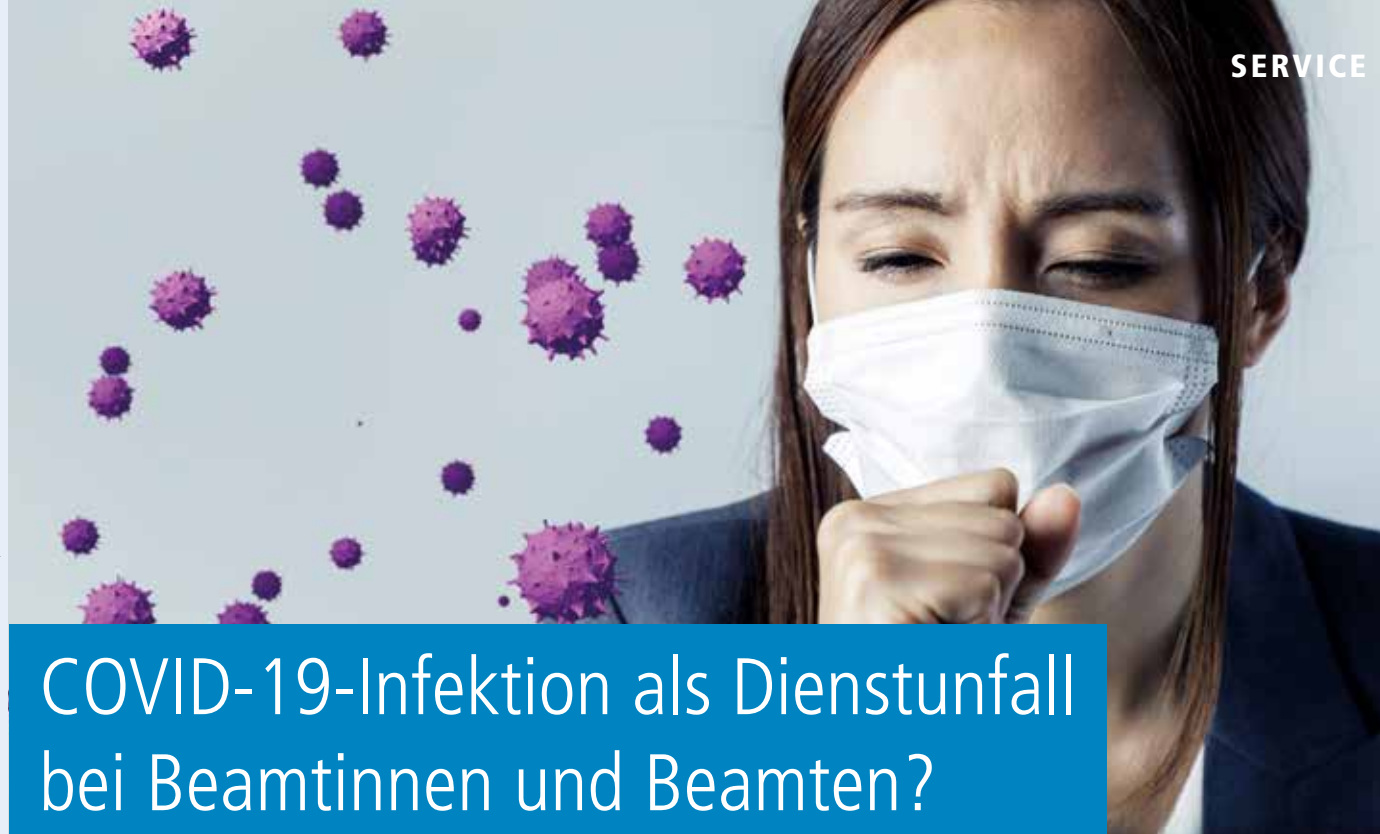
Hier könnte „Ihr Empfehlungseintrag“ stehen...

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





COVID-19-Infektion als Dienstunfall bei Beamtinnen und Beamten?

Dienstherren müssen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen

Kann eine SARS-CoV-2-Infektion bei BeamtInnen als Dienstunfall anerkannt werden? Diese Frage stellt sich spätestens dann, wenn eine Beamtin oder ein Beamter an COVID-19 erkrankt ist und davon ausgeht, sich im Dienst infiziert zu haben. Aktuell mehren sich die Berichte, in denen Dienstherren in diesen Fällen auf eine sogenannte Allgemeingefahr verweisen und die Anerkennung als Dienstunfall verneinen. Der DGB appelliert an sie, die BeamtInnen jetzt nicht allein zu lassen.

DIE SITUATION

Anders als gesetzlich Unfallversicherte, für welche die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Empfehlungen für die Anerkennung einer Infektion mit SARS-Cov-2 als Versicherungsfall erarbeitet hat, sind BeamtInnen über die Dienstunfallfürsorge ihres Dienstherrn abgesichert. Dabei ist jede Behörde für die Ausgestaltung des Verfahrens der Unfalluntersuchung selbst verantwortlich. Es gibt keine (einheitliche) Handlungsempfehlung und zudem auf Grund des föderalisierten Beamtenrechts Unterschiede zwischen den 17 Dienstherren. Ob eine COVID-19-Infektion als Dienstunfall anerkannt werden kann, ist daher nicht pauschal beantwortbar.

Bekannt wurde, dass Anträge von BeamtInnen auf Anerkennung der Infektion als Dienstunfall mit der Begründung abgelehnt wurden, es liege eine Pandemielage vor. Diese bedinge eine Allgemeingefahr, da in einem bestimmten Gebiet alle Menschen mehr oder minder gleich bedroht seien. Mit einer Infektion realisiere sich also kein in der konkreten Tätigkeit liegendes Risiko.

Der DGB kritisiert diese Haltung scharf und verweist auf die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, die längst von der Annahme einer Allgemeingefahr abgerückt ist. BeamtInnen, die trotz Coronalage aufgrund ihrer Funktion Kontakte zu anderen Menschen nicht reduzieren und keinen ausreichenden Abstand zu diesen halten können, dürfen

von ihren Dienstherren mit dem Risiko einer Infektion und den daraus resultierenden Folgen nicht allein gelassen werden. Schließlich kann eine COVID-19-Infektion zu (gravierenden) Spätfolgen bis hin zum Tod führen.

Hat eine Beamtin oder ein Beamter also den Verdacht, dass eine vorliegende Infektion während der Ausübung des Dienstes geschehen ist, sollte auf jeden Fall eine Dienstunfallanzeige beim Dienstvorgesetzten erfolgen. Auch sollten umfassende Aufzeichnungen der beruflichen und privaten Kontakte erstellt werden, um ggf. rekonstruieren zu können, wann und wo sowie durch wen es zur Infektion kam.



Weiterführende Informationen:
www.dgb.de/-vYs

FALL DER „BERUFSKRANKHEIT“

Eine COVID-19-Infektion kann als „Berufskrankheit“ für jene beamtete Beschäftigte in Betracht kommen, die im Gesundheitsdienst, der Wohlfahrtspflege und in Laboratorien tätig sind, da die Beamtenversorgungsgesetze auf die für vergleichbare ArbeitnehmerInnen geltende Anlage I der Berufskrankheitenverordnung verweisen.

STUDIE

KULTURELLE DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT IN DER BUNDESVERWALTUNG

Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes präsentiert die Broschüre zur Studie Diversität und Chancengleichheit Survey 2019. Die Befragung, für die über 47.000 Interviews mit Beschäftigten geführt wurden, liefert damit erstmals repräsentative Daten und internationale Vergleichbarkeit zur Diversität der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung. Laut der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und des Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung soll sie zur Verbesserung des wissenschaftlichen Kenntnisstandes zu den Konsequenzen der kulturellen Diversität in der öffentlichen Verwaltung beitragen. An der Online-Erhebung, die zwischen Mai und November 2019 durchgeführt wurde, haben insgesamt 55 von 101 Behörden teilgenommen, in denen 76,3 Prozent der rund 231.000 Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (ohne Bundeswehr) tätig sind. Die wichtigsten Zahlen und Erkenntnisse als auch die Broschüre insgesamt können unter folgendem Link heruntergeladen werden.



www.bib.bund.de/DE/Publikationen/Broschueren/Broschueren.html

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

ZAHL DER KONTROLLEN NIMMT AB

Wie die Grafik veranschaulicht, haben die Kontrollen des Zolls von Arbeitgebern in der deutschen Fleischindustrie in der vergangenen Dekade stark abgenommen. Um den schlechten Arbeitsschutz und die miserablen Arbeitsbedingungen in der Branche entgegen zu wirken, ist nun am 22.12.2020 das Arbeitsschutzkontrollgesetz in Kraft getreten. Darin wurde seitens der Bundesregierung u. a. festgelegt, dass die Gesamtheit der Unternehmen in der Fleischindustrie häufiger kontrolliert werden sollen. Um in der Branche überall gute Arbeitsbedingungen durchsetzen zu können, plädiert die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten zusätzlich für einen bundesweit geltenden Tarifvertrag.



VERANSTALTUNGSHINWEIS

JAV- UND PERSONALRÄTE FORUM 2021

Gute Arbeit mitbestimmt gestalten – auch in Corona-Zeiten. Wie kann dies gelingen? Welche guten Praxisbeispiele gibt es? Wie können Personalräte handlungsfähig bleiben und weiterhin betriebliche Themen im Interesse der Beschäftigten gestalten? All diese Fragen werden in diesem Jahr erstmalig im Rahmen eines digitalen Jugend- und Auszubildendenvertretung-Personalräte-Forums der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am 23. Februar bearbeitet und diskutiert werden. Das Programm und die Möglichkeit sich online anzumelden finden Sie hier:



www.gemeinden.verdi.de/service/veranstaltungen

SCHON GEWUSST?

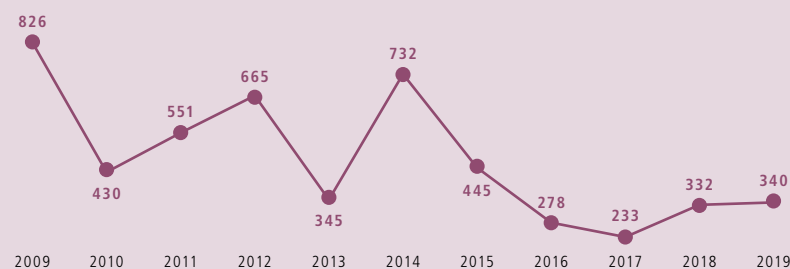
NEUERUNGEN FÜR ANGESTELLTE UND VERSICHERTE IM JAHR 2021

2021 gibt es viele Änderungen, die Angestellte und Versicherte betreffen: von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 2021 digital über Homeoffice-Pauschale neu bis hin zu Pendlerpauschale und Mobilitätsprämie. Ein Überblick über die zahlreichen Neuerungen von A bis Z und was Sie jetzt wissen und beachten sollten, finden Sie unter diesem Link.



www.dgb.de/-vOF

ARBEITGEBER, DIE IN DER DEUTSCHEN FLEISCHINDUSTRIE VOM ZOLL ÜBERPRÜFT WURDEN



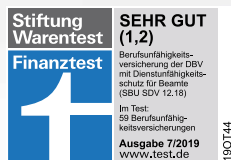
QUELLE: EROL, SCHULTEN 2020 – BÖCKLER IMPULS 17/2020

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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



Eine Marke der AXA Gruppe 

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Fachklinikum Borkum

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

Ostseeklinik Kühlungsborn

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



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte



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

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

Wir beraten Sie gerne:

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

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 0800 215315401.



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig