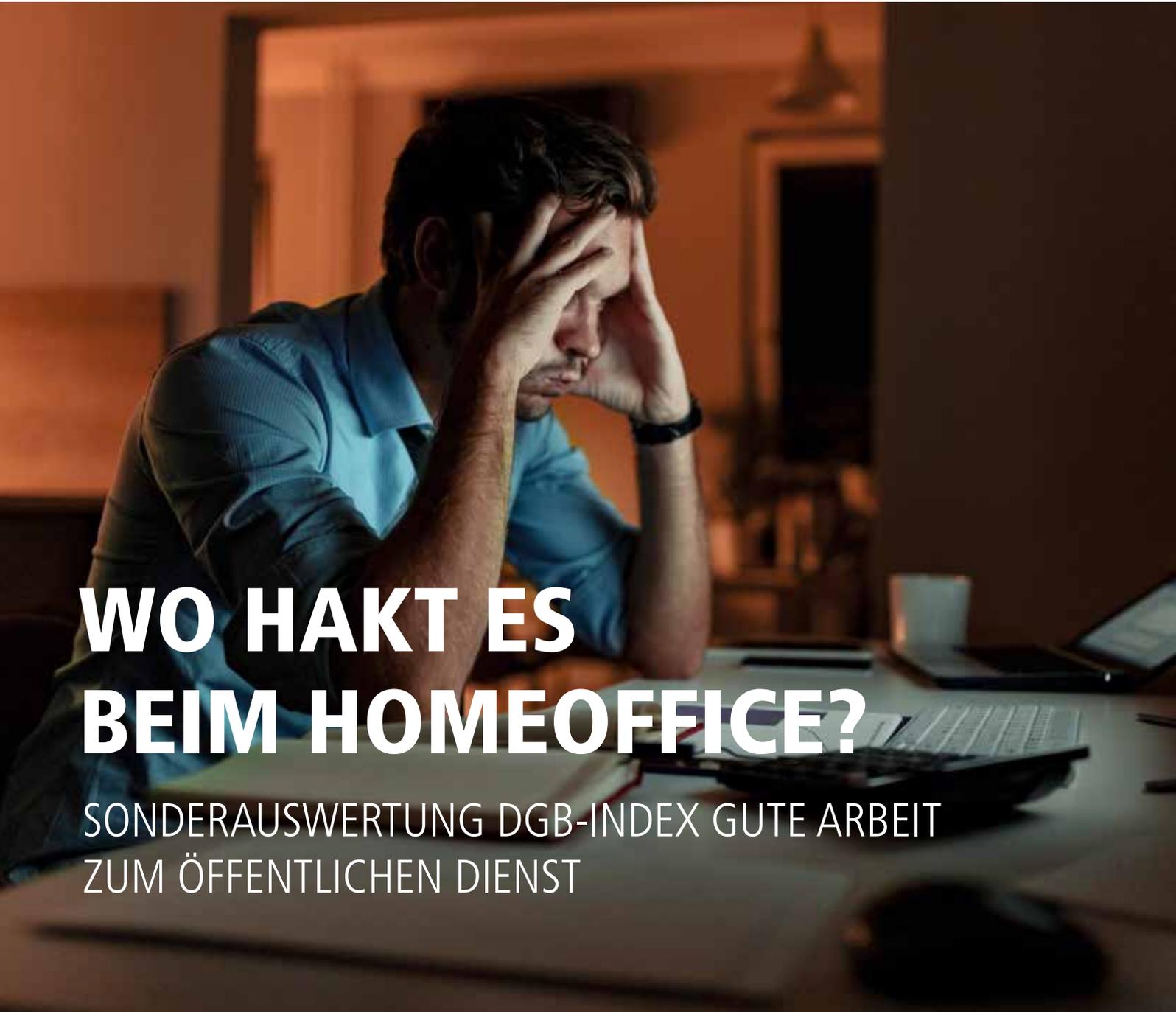


BM

Das Magazin für
Beamtinnen und Beamte

AUSGABE 02 · 2021



WO HAKT ES BEIM HOMEOFFICE?

SONDERAUSWERTUNG DGB-INDEX GUTE ARBEIT
ZUM ÖFFENTLICHEN DIENST

INTERVIEW

Sabine Heegner
Gesundheitsschutz im Homeoffice

IM FOKUS

Tausende Lehrkräfte in
den Ferien arbeitslos



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@bbbank.de
und auf www.bbbank.de

Folgen Sie uns   

BB 
Bank
Better Banking



04

TITEL

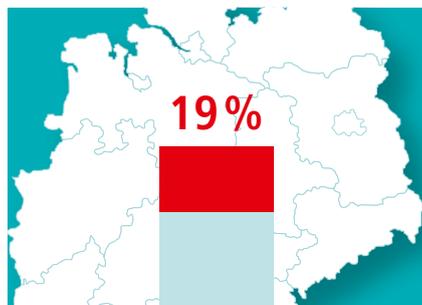
Wo hakt es beim Homeoffice?
Sonderauswertung
DGB-Index Gute Arbeit



07

INTERVIEW

Sabine Heegner
Gesundheitsschutz im Homeoffice



17

IM FOKUS

Tausende Lehrkräfte
in den Ferien arbeitslos

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: Alexander Boettcher, 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/PixelsEffect / 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

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

alle reden vom Homeoffice – wir auch. Zunächst ist es gut, wenn jetzt mehr Menschen als sonst von zu Hause arbeiten können. Es hilft, die Corona-Pandemie einzudämmen. Ein Nebeneffekt: Wir lernen die Vor- und Nachteile einer (zumindest meistens) relativ unregelmäßigen Arbeit im Homeoffice kennen. Das lästige Pendeln zur Arbeit fällt weg, ich kann in der Mittagspause Wäsche aufhängen, nach ungefähr vier Wochen mit dem Laptop am Küchentisch habe ich Nacken- und Rückenschmerzen. Und außerdem stellt sich schnell eine gewisse Sehnsucht ein, zumindest teilweise wieder im Büro arbeiten zu können. Alleine weil die informellen Gespräche mit den KollegInnen fehlen.

Wir stellen in dieser Ausgabe eine Sonderauswertung des *DGB-Index Gute Arbeit* vor, sie untersucht Homeoffice im öffentlichen Dienst. Im Fokus steht aber nicht die Phase der Corona-Pandemie, sondern die Zeit davor. Denn beim Homeoffice geht es ja eigentlich nicht um Pandemiebekämpfung. Für einen Teil (!) der Beschäftigten wird es sich wohl dauerhaft etablieren. Deshalb müssen deren Wünsche, die Möglichkeiten für größere individuelle Gestaltungsspielräume, aber eben auch Risiken realistisch eingeschätzt werden. Homeoffice soll zu mehr Autonomie führen und darf kein Graubereich eines geschwächten Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!



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

WO HAKT ES BEIM HOMEOFFICE?

SONDERAUSWERTUNG DGB-INDEX GUTE ARBEIT ZUM ÖFFENTLICHEN DIENST

Arbeit von zu Hause ist im öffentlichen Dienst nicht erst seit der Corona-Krise ein Thema. Eine Sonderauswertung des *DGB-Index Gute Arbeit* zeigt, dass mehr als 20 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst regelmäßig im Homeoffice arbeiten – mehr als in der Privatwirtschaft. Mobiles Arbeiten ist für die Beschäftigten reizvoll, kann aber auch zu einer höheren Belastung führen. Das BM stellt die Untersuchung vor und wirft einen Blick auf die gelebte Praxis vor Ort.

Homeoffice wurde zuletzt vor allem als wirksames Mittel gegen die Corona-Pandemie diskutiert. Völlig zurecht stand der Infektionsschutz dabei im Vordergrund. Es galt, neben privaten auch berufliche Kontakte zu vermeiden. Aber mobile Arbeit wird auch jenseits dieser Krisensituation eingefordert. Wie die Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst die Arbeitsbedingungen im Homeoffice bewerten, untersucht eine aktuelle Sonderauswertung des *DGB-Index Gute Arbeit*. Im Frühjahr 2020 gaben im Rahmen der bundesweit durchgeführten Befragung *Index Gute Arbeit* 6.300 Beschäftigte Auskünfte zum ortsflexiblen Arbeiten. Knapp 1.400 von ihnen kamen aus dem öffentlichen Dienst. Ihre Angaben flossen in die Sonderauswertung ein (darunter 74 Prozent ArbeitnehmerInnen 26 Prozent BeamtInnen). Dabei wurden mit Blick auf die Arbeit von zu Hause nur diejenigen betrachtet, die von dort zum Zeitpunkt der Befragung nicht nur wegen der Corona-Krise, sondern auch im Zeitraum davor gearbeitet haben.

Untersucht wird nicht die ggf. improvisierte Notlösung, sondern Homeoffice im „Normalbetrieb“.

DIE QUALIFIKATIONSHIERARCHIE ENTSCHEIDET

Erster Befund: Homeoffice ist im öffentlichen Dienst unter Normalbedingungen weiter verbreitet als in der Privatwirtschaft. 22 Prozent der Befragten gaben an, ihre Arbeit zumindest teilweise von zu Hause zu erledigen (17 Prozent in der Privatwirtschaft). Der Grund: Unterschiede bei den Tätigkeiten. Zum Beispiel sind HelferInnen- und Anlerntätigkeiten im öffentlichen Dienst kaum, hochkomplexe Tätigkeiten dagegen sehr verbreitet. Konkret zeigt sich die Auswirkung unterschiedlicher Anforderungsniveaus anhand der BeamtInnen, bei denen der Anteil der Arbeit im Homeoffice vor allem wegen der großen Gruppe der Lehrkräfte bei 43 Prozent liegt.

Bei ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst sind es nur 15 Prozent. Auch innerhalb des öffentlichen Dienstes zeigen sich also Unterschiede mit Blick auf die Nutzung der Option Homeoffice. Je höher in der Qualifikationshierarchie, desto häufiger wird von zu Hause gearbeitet.

WÜNSCHE UND BLOCKADEN

Die Sonderauswertung zeigt, dass nicht alle Befragten aus dem öffentlichen Dienst von zu Hause arbeiten wollen. Aber bei 30 Prozent der Beschäftigten besteht sehr wohl ein unerfüllter Wunsch, diese Option nutzen zu können (vgl. Abbildung 1). Diese Gruppe hat auch Kevin Nehls vor Augen, wenn er an seine rund 800 KollegInnen bei der Kreisverwaltung Nordwestmecklenburg denkt. Er arbeitet dort als Archivar für das Kreisarchiv und ist für ver.di aktiv im örtlichen Personalrat des Landkreises sowie im GPR. In seiner Verwaltung war man, alles bezogen auf die Zeit vor Corona, von einer Homeofficequote von 22 Prozent weit entfernt. „Die Dienststelle blockiert das und lehnt unsere Forderung nach einer Dienstvereinbarung zum Homeoffice bisher konsequent ab. Es gibt zwar einen Leitfaden zur Telearbeit. Aber da ist schon in der Präambel festgelegt, dass höchstens 5 Prozent der Beschäftigten teilnehmen dürfen“, erklärt Nehls. Dass es nur sehr wenige KollegInnen gibt, die von zu Hause arbeiten, liege vor allem an einer Kultur des Misstrauens in der Führungsebene. „Da kommen dann so Vorurteile, dass die Verwaltung nur durch Präsenz der Beschäftigten arbeitsfähig sei. Man unterstellt also, dass im Homeoffice nicht wirklich gearbeitet wird.“ Es müssten also noch einige Widerstände überwunden werden. Denn für den Personalrat ist klar, dass viele sich mehr Flexibilität dringend wünschen.

TECHNISCHE AUSSTATTUNG? GROSSBAUSTELLE

Den Eindruck aus Mecklenburg-Vorpommern, dass der Rückenwind durch Arbeitgeber und Dienststelle oft fehlt, bestätigen auch die Zahlen der Sonderauswertung. So gibt mit 32 Prozent fast ein Drittel der Befragten aus dem öffentlichen Dienst an, durch Vorgesetzte nur in geringem Maß oder gar nicht unterstützt zu werden, um zu Hause arbeiten zu können. Ein Bremsklotz ist außerdem die fehlende technische Ausstattung. So sei die Nutzung privater Arbeitsmittel im Homeoffice fast der Normalfall. Mehr als die Hälfte nutzt ausschließlich private Arbeitsmittel (vgl. Abbildung 2). Bei BeamtInnen liegt der Wert sogar bei 59 Prozent, wobei die Lehrkräfte eine besondere Rolle spielen. Ohne Lehrkräfte in die Auswertung einzubeziehen, geben nur 30 statt 51 Prozent an, im Homeoffice nur private Arbeitsmittel zu verwenden.

ABB. 1: WÜRDEN SIE GERNE – ZUMINDEST GELEGENLICH – VON ZU HAUSE AUS ARBEITEN?

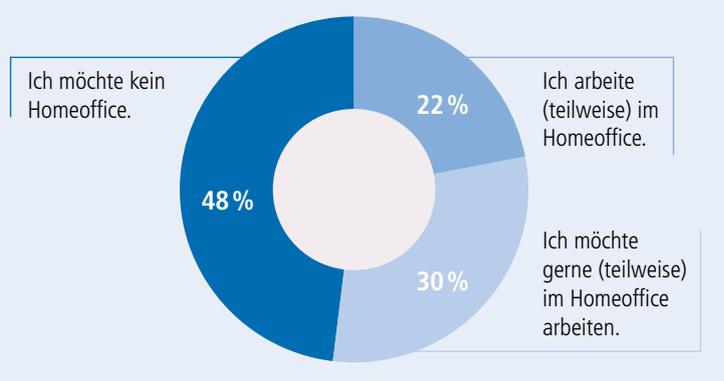
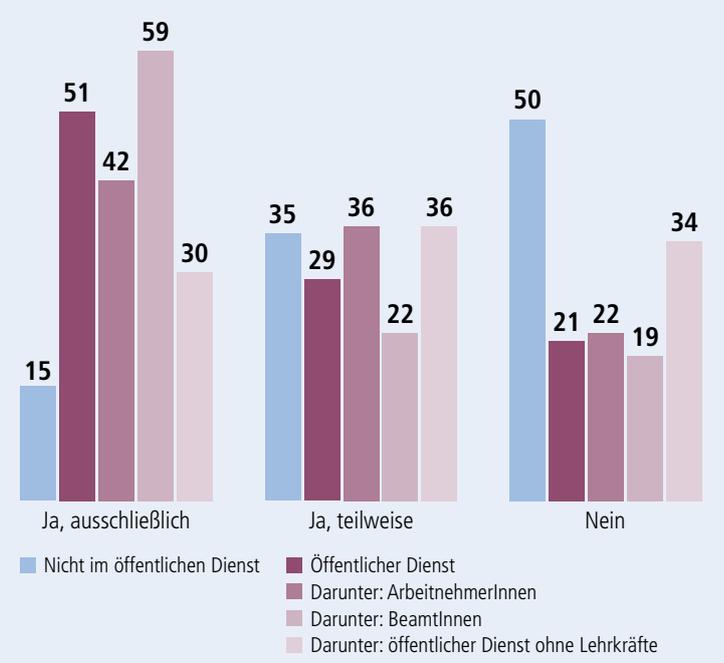


ABB. 2: NUTZEN SIE BEI IHRER ARBEIT ZU HAUSE AUCH PRIVATE GERÄTE ALS ARBEITSMITTEL?



„MAN PRODUZIERT HIER ELEKTROSCHROTT“

Auch Anne Kilian kennt die Probleme mit der technischen Ausstattung von Lehrkräften. Sie ist stellvertretende Vorsitzende im Schulhauptpersonalrat beim Niedersächsischen Kultusministerium und aktiv in der GEW. „Wir fordern schon lange, auch schon vor Corona, dass es Dienstgeräte gibt. Im Grund zwei Arten: Einmal mobile Geräte für die Vorbereitung und die Nutzung im Unterricht, und außerdem Laptops für die ganzen Verwaltungsaufgaben“, erklärt sie. Dazu brauche es eine datenschutzsichere Cloud-Lösung, auf die man von zu Hause zugreifen kann, etwa per VPN-Tunnel. Im Arbeitsalltag werde mit sensiblen Daten wie Fehlzeiten oder Noten hantiert, das müsse sicher sein. Soweit die Theorie. In der Praxis

sei man weit davon entfernt, die Arbeit am privaten Rechner üblich.

Die Corona-Krise hat zwar Bewegung gebracht. Auf dem Schulgipfel im letzten August wurde ein Bundesprogramm zur Finanzierung u. a. von Laptops für Lehrkräfte vereinbart. Allerdings entsteht hier aus Kilians Sicht nur eine Notlösung. Denn aktiv wird nicht das Land, das als Arbeitgeber eigentlich verantwortlich sei. Die Kommunen schaffen die Geräte an und geben sie an die Schulen – auf Leihbasis. „Man produziert hier Elektroschrott. Einzelne Kommunen sind vorgeprescht und haben z. B. Geräte angeschafft, mit denen man Videokonferenzen in der Lernplattform nicht richtig nutzen kann“, erklärt Kilian. „Das passt alles nicht. Die Kommunen müssen unter Zeitdruck für sehr unterschiedlich ausgestattete Schulen Geräte bestellen. Haftung und Wartung sind auch nicht geklärt.“ Für die Zeit nach Corona fordert sie eine Lösung, bei der es nicht um Leihgeräte vom Schulträger, sondern um eine gute technische Ausstattung für den Landesdienst gehen müsse.

ENTSCHEIDEND IST DAS WIE

Das Modell Homeoffice scheint Karriere zu machen, aber vieles ist ungeklärt. Dabei geht es nicht nur um das Misstrauen von Vorgesetzten oder schlechte technische Ausstattung. Die Sonderauswertung verdeutlicht auch einen Widerspruch zwischen Selbstbestimmung und hoher Belastung. Auf der einen Seite berichten Beschäftigte im Homeoffice von größeren individuellen Gestaltungsspielräumen hinsichtlich Arbeitszeit

Homeoffice führt nicht automatisch zu guten Arbeitsbedingungen, sie kann die Beschäftigten im Gegenteil zusätzlich belasten. Unser Ziel als DGB ist ein gutes Zusammenspiel von individuellen Gestaltungsrechten und verlässlichen kollektiven Regelungen.

DGB-Vize Elke Hannack

und Arbeitsinhalt. Diese Spielräume bewirken aber keine gesundheitsförderliche Flexibilität. Betrachtet man die Einhaltung der Pausen- und Ruhezeiten, weisen die Befunde im Gegenteil auf höhere Belastungen hin. Abschalten nach der Arbeit ist im Homeoffice schwerer, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen.

Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die die Option Homeoffice in Zukunft nutzen wollen – knapp die Hälfte will das wie gezeigt gar nicht – müssen Gewerkschaften und Personalräte also einen guten Rahmen erstreiten. Als verbindlichen Anspruch, freiwillig und mitbestimmt. Entsprechend fällt auch das Fazit von DGB-Vize Elke Hannack aus: „Homeoffice führt nicht automatisch zu guten Arbeitsbedingungen, sondern kann die Beschäftigten im Gegenteil zusätzlich belasten. Unser Ziel als DGB ist ein gutes Zusammenspiel von individuellen Gestaltungsrechten und verlässlichen kollektiven Regelungen.“



Weiterlesen: Sonderauswertung des *DGB-Index Gute Arbeit* zum ÖD: www.dgb.de/-/VEA

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Klinik Königstein

Die Klinik Königstein der KVB ist eine Fachklinik für Anschlussheilbehandlung und Rehabilitation für Herz- und Gefäßkrankheiten, Bluthochdruck, Diabetes, Stoffwechselerkrankungen, Adipositas und Orthopädie. Die Klinik Königstein der KVB hat sich seit ihrem Bestehen im Jahre 1928 von einer Heilanstalt für Lungenerkrankungen zu einem modernen medizinischen und therapeutischen Zentrum mit überregionaler Bedeutung entwickelt.



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.kvb-klinik.de



www.psychosomatische-privatklinik.eu



Foto: istockphoto/Lordin

„Den Gesundheitsschutz müssen wir natürlich auch im Homeoffice regeln“

Interview mit Sabine Heegner

Durch Corona arbeiten jetzt viele Beschäftigte relativ ungeregelt von zu Hause, das ist Reiz und Risiko zugleich. Was spricht zunächst für Homeoffice, was sind positive Seiten?

Da gibt es viele Punkte. Das Pendeln fällt weg, das empfinden viele als riesige Erleichterung. Außerdem sieht man oft, dass Beschäftigte mit gut strukturierten Arbeitsaufgaben im Homeoffice stabiler und leistungsfähiger werden. Auch in ihrer eigenen Wahrnehmung. Dieses konzentriertere Arbeiten von zu Hause mögen viele. Bei Beschäftigten mit offenen Aufgabenstellungen ist Homeoffice schwieriger. Oder wenn Kinder oder demente Mütter oder Väter betreut werden müssen. Aber der Grundtenor ist schon, dass Homeoffice weniger Stress bedeutet und die wegfallenden Pendelzeiten großartig sind.

Die DGB-Index Sonderauswertung zum öffentlichen Dienst zeigt ein Spannungsfeld auf. Beschäftigte schätzen größere Gestaltungsspielräume im Homeoffice. Gleichzeitig ist die Arbeit von zu Hause oft belastender bezogen auf die Arbeitszeiten, etwa weil nicht auf Pausen geachtet wird. Wie sollte man mit diesem Widerspruch umgehen?

Es braucht eine Ansage der Organisation, dass man gesunde, gut erholte Beschäftigte haben will und dass deshalb die vereinbarten Arbeits- und Pausenzeiten natürlich auch zu Hause gelten. Eine wichtige Voraussetzung ist dabei, dass die Anforderungen an die Beschäftigten nicht wirt überbracht werden, sondern durch die Führungskräfte vernünftig vorstrukturiert sind. Die Organisationen müssen die Führungskräfte schulen und darauf vorbereiten. Einfach wahllos Mails mit immer neuen Aufgaben zu schicken und nichts zu priorisieren, das geht nicht. Und im Homeoffice schon gar nicht. Außerdem habe ich oft gesehen, dass die Beschäftigten zu Hause technische Probleme lösen müssen, die dafür nötige Zeit aber nicht als Arbeitszeit werten. Wenn morgens erst mal eine Stunde Troubleshooting mit dem WLAN oder dem VPN-Tunnel ansteht, fühlt man sich natürlich gehetzt. Viele nehmen das auf die eigene Kappe, und in so einer Situation wird dann auch keine Pause genommen. Deshalb nochmal: Die Führungskraft muss klarstellen, dass sie wünscht, dass die verabredeten Arbeits- und Pausenzeiten eingehalten werden.

Was ist der Rat an die Beschäftigten?

Sie müssen natürlich auch eine eigene Disziplin entwickeln und auf Pausen und Arbeitszeiten achten. Rituale helfen dabei. Manche ziehen sich bewusst so an, als würden sie ins Büro gehen – manche auch die unbequemen Schuhe. Andere decken den Laptop abends mit einem Tuch ab. Der entscheidende Punkt ist, sich klarzumachen, wann ich arbeite und wann nicht. Die Grenzen müssen klar sein.

Neben der Gefahr der Entgrenzung, welche Risiken gibt es im Homeoffice noch?

An der Arbeit im Homeoffice stört viele Beschäftigte, dass sie aus dem Kontakt fallen. Zum einen sind die Führungskräfte nicht so leicht zu erreichen. Und vor allem stört viele Beschäftigte, dass der informelle Kontakt zu den KollegInnen wegfällt, dass es dafür keinen Raum gibt. Außerdem ist die Ausstattung oft ein Problem, denn den Gesundheitsschutz müssen wir natürlich auch im Homeoffice regeln. Da wird oft nicht drauf geachtet. Aber wenn wirklich regelmäßig von zu Hause gearbeitet wird, brauchen die Beschäftigten zum Laptop einen Bildschirm, Tastatur und Maus, damit die Körperhaltung stimmt. Wer nur am Laptop arbeitet, kriegt Haltungsschäden und Kopfschmerzen. Auch beim Homeoffice muss sich der Arbeitgeber darum kümmern, dass die Leute arbeitsfähig bleiben. Dazu gehören vernünftige Arbeitsmittel.



Das vollständige Interview finden Sie auf www.dgb.de/beamte



ZUR PERSON

Sabine Heegner hat lange für Technologieberatungsstellen der Gewerkschaften gearbeitet und berät heute u. a. Betriebs- und Personalräte zum Gesundheitsschutz. Aktuell leitet sie viele Seminare zum Thema Homeoffice und ist Fachkraft für Arbeitssicherheit für ein Logistikunternehmen. Sie ist im Grundsatzausschuss Prävention der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).



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:
stefan.schuhmann@nuernberger.de
Telefon 0911 531-1583

www.nuernberger.de

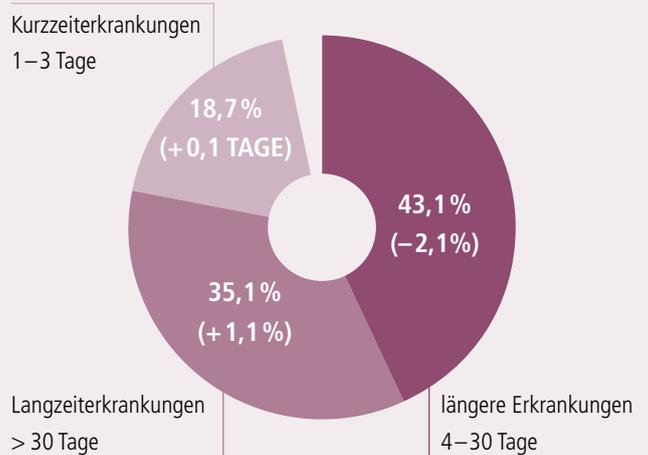
MELDUNGEN

BUND

FEHLTAGE IN DER BUNDESVERWALTUNG WEITER AUF HOHEM NIVEAU

Dem Gesundheitsförderungsbericht 2019 zufolge waren die Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung absolut an 20,77 Arbeitstagen krankheitsbedingt abwesend (einschließlich Rehabilitation). Dies ist ein Rückgang um 0,58 Tage gegenüber dem Vorjahr. Dieser bestätigt sich auch bei Betrachtung der Statusgruppen. Demnach sind die absoluten Zahlen der krankheitsbedingten Abwesenheitstage bei BeamtInnen gegenüber 2018 mit 21,64 Tagen auf 20,66 Tage im Jahr 2019 und bei Tarifbeschäftigten von 23,04 (2018) auf 22,51 (2019) Tage gesunken. Der Rückgang der Krankentage ergab sich 2019 aus der generellen Abnahme längerer Erkrankungen (4 bis 30 Tage). Diese machen dem Bericht zufolge mit 43,1 Prozent den größten Anteil der Erkrankungen aus; sie sind im Vergleich zum Vorjahr um 2,1 Prozent zurückgegangen. Langzeiterkrankungen (über 30 Tage) sind mit einem Anteil von 35,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr um 1,1 Tage gestiegen. Bei Kurzzeiterkrankungen (1 bis 3 Tage) zeigt sich gegenüber 2018 (+ 0,1 Tage) kaum eine Veränderung. Kurzzeiterkrankungen haben mit 18,7 Prozent den geringsten Anteil an den krankheitsbedingten Fehlzeiten.

KRANKENTAGE IM VERGLEICH ZUM VORJAHR



Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag das Durchschnittsalter der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2019 bei 44,9 Jahren, damit 0,2 Jahre niedriger als im Jahr zuvor. Damit setzt sich der generelle Trend der Verjüngung fort. 60,6 Prozent aller Beschäftigten im Bundesdienst waren Männer, 39,4 Prozent Frauen. Auch bei der Verteilung über die Laufbahnen zeigt sich 2019 eine Veränderung. Die Beschäftigtenzahlen im einfachen, mittleren und höheren Dienst sind zurückgegangen, die im gehobenen Dienst sind angestiegen. Im einfachen Dienst arbeiten 6,3 Prozent aller Beschäftigten, 46,0

Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst

Prozent im mittleren Dienst (– 0,5), 27,2 Prozent im gehobenen Dienst und 12,7 Prozent im höheren Dienst.

Wie in den vergangenen Jahren variierte die Anzahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage stark zwischen den einzelnen Laufbahngruppen. Im höheren Dienst fehlten die Beschäftigten durchschnittlich an 10,36 Tagen (– 0,36). Im einfachen Dienst waren es indes 32,54 Tage (+ 0,33). Bei der Betrachtung nach Geschlechtern ist erkennbar, dass die krankheitsbedingten Abwesenheitstage sich annähern. Bei weiblichen Beschäftigten lagen diese im Jahr 2019 mit durchschnittlich 21,53 Abwesenheitstagen um 1,25 Tage höher als bei Männern mit 20,28 Abwesenheitstagen. Bei beiden Geschlechtern ist die Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheitstage gesunken. Generell nehmen die krankheitsbedingten Abwesenheiten mit steigendem Alter der Beschäftigten zu.

BUND

GLEICHSTELLUNGSINDEX 2020

Die Bundesministerin Franziska Giffey (SPD) sieht weiterhin großen Handlungsbedarf bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. Denn Zahlen, die dem Mitte Januar veröffentlichten Gleichstellungsindex 2020 entnommen werden können, zeigen auf, dass in 21 von 24 Bundesbehörden immer noch weit mehr Männer als Frauen in Führungspositionen arbeiten. Nachdem im Jahr 2019 der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen noch um zwei Prozentpunkte gestiegen war, betrug der Anstieg 2020 nur noch knapp einen Prozentpunkt, wie dem Index zu entnehmen ist. Auf Ebene der Referatsleitungen waren vergangenes Jahr wie bereits im Vorjahr 38 Prozent der Führungskräfte weiblich. In den Unterabteilungen und Abteilungen waren rund ein Drittel der Führungskräfte Frauen. Der Anteil der beamteten Staatssekretärinnen stieg um sechs Prozentpunkte auf 25 Prozent. Aus Sicht der Bundesministerin müssten Bundesbehörden mit Blick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen sogar eine Vorbildrolle einnehmen.



Foto: istockphoto/LaylaBird

Der Gleichstellungsindex wird regelmäßig im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt. Dieser misst jährlich zum 30. Juni mittels aussagekräftiger Kennzahlen die Umsetzungserfolge einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden.



Den vollständigen Bericht finden Sie unter

www.destatis.de

BADEN-WÜRTTEMBERG

DGB UND GRÜNE WOLLEN DIE PAUSCHALE BEIHILFE

Der DGB Baden-Württemberg erfährt durch Bündnis 90/Die Grünen Baden-Württemberg mächtige Unterstützung im Bestreben um die Einführung der pauschalen Beihilfe. „Mit der pauschalen Beihilfe haben andere Bundesländer die Möglichkeit geschaffen, Beamtinnen und Beamten eine echte Wahlmöglichkeit zu eröffnen. Damit wird eine Gerechtigkeitslücke im Dienstrecht geschlossen. Auch Baden-Württemberg sollte sich dies zum Vorbild nehmen und entsprechend nachziehen“, sagt Martin Kunzmann, DGB-Landesvorsitzender. „Es ist weder zeitgemäß noch sozial gerecht, dass Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg mit finanziellen Nachteilen bestraft werden, wenn sie sich für die gesetzliche Krankenversicherung entscheiden. Ich halte es für ein wichtiges Signal an die Gesellschaft, wenn wir es unseren Staatsdienerinnen und Staatsdienern erleichtern, sich für die Solidargemeinschaft der gesetzlichen Krankenversicherung zu entscheiden“, betont Oliver Hildenbrand, Landesvorsitzender von Bündnis 90/Die Grünen. Bei einer gemeinsamen Pressekonferenz Mitte Januar kamen auch Betroffene zu Wort, die eindrücklich die negativen Auswirkungen der aktuellen Regelungen schilderten.

BAYERN

BEIHILFE: ANTRAGSSTELLUNG JETZT PER APP

Antragstellung auf Erstattung von beihilfefähigen Aufwendungen via App: Das ist nun auch in Bayern möglich. Beamten des Freistaats können mittels Smartphone oder Tablet ihre Rechnungsbelege von ÄrztInnen und Apotheken nun schneller und unkompliziert von überall aus einreichen. So können fortan Rechnungsbelege abfotografiert und über die App eingereicht werden - Kopien oder Belege in Papierform müssen nicht zusätzlich nachgereicht werden, teilte das Bayerische Staatsministerium für Finanzen und Heimat hierzu mit. Die Abrechnung bleibt weiterhin auch über das Online-Portal Mitarbeiterservice Bayern oder per Post möglich. Für die elektro-

nische Antragstellung wurden zudem die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst und zugleich der Rahmen geschaffen, dass künftig auch bayerische Kommunen vergleichbare Lösungen für ihre Bediensteten anbieten können.

BERLIN

NOVELLE DES PARTIZIPATIONS- UND MIGRATIONSGESETZES

Die Senatsverwaltungen für Integration, Arbeit und Soziales sowie Inneres und Sport haben sich beim Partizipations- und Migrationsgesetz auf einen Kompromiss geeinigt. Der dem Senat zur Abstimmung vorzulegende Gesetzentwurf sieht vor, dass Menschen mit Migrationshintergrund gezielt gefördert werden sollen, um ihren Anteil im öffentlichen Dienst im Land Berlin zu erhöhen. Unter anderem sollen deshalb bei der Besetzung von Stellen und Ausbildungsplätzen Menschen mit Migrationshintergrund in besonderem



Maße berücksichtigt werden. Ziel sei es, ihren Anteil auf allen beruflichen Ebenen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins abzubilden. Um dies zu erreichen, sind verbindliche Regelungen bei Stellenausschreibungen vorgesehen. Neu ist auch, dass jedes dieser Verfahren künftig daraufhin dokumentiert werden muss. Um die fachliche Ausrichtung der Verwaltungen auf die Vielfaltsgesellschaft hin zu begleiten, wird eine Fachstelle im Bereich Integration/Migration geschaffen. Die Entwicklung insgesamt soll durch ein regelmäßiges Monitoring überprüft werden.

BRANDENBURG

NOVELLIERUNG DES PERSONALVERTRETUNGSGESETZES

Unter dem Aspekt der Anforderungen der Digitalisierung an die Beschäftigten erfolgt in Brandenburg die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes. Zu dem hierzu kürzlich vom Ministerium für In-

neres und Kommunales (MIK) vorgelegten Eckpunktepapier hat der DGB Berlin-Brandenburg seine Stellungnahme abgegeben. Darin fordert er u. a., dass sich das Personalvertretungsgesetz stärker an den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes orientieren soll. Auch im öffentlichen Dienst soll demnach bereits ab 200 Beschäftigten die Möglichkeit der Freistellung eines Gremiumsmitgliedes bestehen. Weiter fordert der Gewerkschaftsbund, dass für die Arbeitsfähigkeit von Personalvertretungen neue, digitale Arbeitsformen möglich sein müssen. Ausdrücklich begrüßt wurde vom DGB, dass die Gewerkschaften zur Vorbereitung des Gesetzgebungsverfahrens frühzeitig das vorliegende Eckpunktepapier als Diskussionsgrundlage erhalten haben.

BREMEN

ANFORDERUNGEN AN BREMISCHEN LANDESHAUSHALT

Anfang Februar hat die Landesregierung Bremens die Arbeit an einem verfassungskonformen Entwurf zum Doppelhaushalt 2022/23 begonnen. Anlässlich dieses Startschusses hat der DGB Bremen seine Anforderungen an den Landeshaushalt formuliert. Der Dachverband fordert, dass das Tariftreue- und Vergabegesetz überarbeitet werden muss: Öffentliche Aufträge darf es nur noch für Unternehmen geben, die Tarifverträge anwenden. Hinsichtlich der Digitalisierung sieht der DGB Bremen den öffentlichen Dienst in der Verantwortung. Vor allem müsse der digitale Wandel genau dort gelingen, um effiziente Arbeitsabläufe in allen Bereichen der Gesellschaft zu ermöglichen. Damit dies gelinge, muss bei der Haushaltsplanung berücksichtigt werden, mehr Sachmittel zur Verfügung zu stellen und den Personalbestand im öffentlichen Dienst auszubauen. Bezüglich der Hochschulen fordert der DGB Bremen, die Befristungsquote zu verringern. Hierzu wären mehr Grundmittel erforderlich, damit alle zeitlich befristeten (Projekt-) Mittel des Landes Bremen in Grundmittel umgewandelt werden könnten.

HAMBURG

A 13 FÜR LEHRERSCHAFT DER GRUND- UND MITTELSTUFE

Die GEW feiert einen weiteren Erfolg im Kampf um gleiche Besoldung von Lehrkräften an unterschiedlichen Schulformen. In vielen Bundesländern werden GrundschullehrerInnen als BeamtInnen nach Besoldungsgruppe A 12 bezahlt, so auch seit 2003 in Hamburg. Erfreulich also die Nachricht der GEW Hamburg, die mitteilte, dass die Hamburger Bürgerschaft am 27. Januar Änderungen im Besoldungsgesetz beschlossen hat. Daraus folgt, dass Lehrkräfte der Grund- und Mittelstufe mit der Entgeltgruppe A 12 bzw. A 11 mittels Stufenplan mit Festbeträgen von 150 und 300 Euro in den nächsten

zwei Jahren zum 01.08.2023 in die Besoldungsgruppe A 13 übergeleitet sein werden. Ein Erfolg der Bildungsgewerkschaft, die sich seit 2017 mit einer breit angelegten Initiative für die Angleichung der Besoldung von Grundschullehrkräften einsetzt.

HESSEN

IMPFSTRATEGIE FÜR DIE HESSISCHE POLIZEI

Nicht nur in Niedersachsen, auch in Hessen zeigt die Kritik der GdP an der von Bundesgesundheitsminister Spahn (CDU) veröffentlichten Impfverordnung Wirkung. Darin wurden Polizeibeschäftigten in



Foto: istockphoto/Anatoli_Mis

die Kategorie der „gering erhöhten Priorität“ eingestuft. Bereits im Dezember 2020 hatte die GdP Hessen die Fraktionen im Hessischen Landtag ersucht, die hessischen Polizeibeschäftigten bei den Planungen für die anstehenden Corona-Schutzimpfungen zu priorisieren. Laut Mitteilung der Gewerkschaft hat das Innenministerium reagiert und eine neue Bewertung vorgenommen. Demnach sind nun alle PolizistInnen in die Kategorie „Schutzimpfungen mit erhöhter Priorität“ eingestuft. Der Ordnungsgeber erkennt somit an, dass tätigkeitsbezogene Polizeibeschäftigte, die einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, eine höhere Priorität genießen, so die GdP Hessen.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

VERZICHT AUF ÄNDERUNG DES DISZIPLINARRECHTS

Das Ministerium für Inneres und Europa in Mecklenburg-Vorpommern plante, dass künftig die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis und die Aberkennung des Ruhegehalts bei schweren Pflichtverletzungen durch eine Disziplinarverfügung des Dienstherrn möglich

sein sollten. Die dafür nötige Änderung des Disziplinargesetzes begründete das Ministerium mit der Zunahme extremistischer Tendenzen und der daraus folgenden Notwendigkeit, Verfahren deutlich zu beschleunigen und zu vereinfachen. Der DGB Nord kritisierte den hierzu vorgelegten Gesetzentwurf scharf, sah darin einen massiven Eingriff in die Rechte der BeamtInnen und lehnte den Gesetzentwurf daher in einer Stellungnahme ab. Am 3. Februar hat nun Innenminister Torsten Renz (CDU) auf die Kritik reagiert und per Pressemeldung verlautbart, dass sein Ministerium keine Änderung des Landesdisziplinargesetzes mehr auf den Weg bringen wird. „Es ist zu begrüßen, dass der Innenminister nun auf die Einwände des DGB und der Gewerkschaften reagiert hat und auf die Gesetzesänderung verzichtet“, so Ingo Schlüter, stellvertretender Vorsitzender des DGB Nord zu der Entscheidung.

NIEDERSACHSEN

SONDERURLAUB FÜR KINDERBETREUUNG GEFORDERT

Die Zahl der Sonderurlaubstage für niedersächsische BeamtInnen anzuheben, damit diese aufgrund von KITA- oder Schulschließungen ihre Kinder zu Hause betreuen können, fordert der DGB Niedersachsen. Aktuell ist seitens des niedersächsischen Innenministeriums eine Regelung in Planung, wonach der Urlaubsanspruch für BeamtInnen im Land zeitlich befristet für die Dauer der Covid-19-Pandemie um fünf bzw. neun Tage erhöht werden könne, wenn ein Kind schwer erkrankt oder pflegebedürftige Angehörige akut betreut werden müssen. Dem DGB Niedersachsen geht diese Regelung nicht weit genug. Er fordert, dass der Anspruch auch für die notwendige pandemiebedingte Kinderbetreuung geltend gemacht werden kann. Dr. Mehrdad Payandeh, Vorsitzender des DGB in Niedersachsen: „Wegen der vielfach geschlossenen Schulen und Kindergärten brauchen Eltern Sonderurlaub, damit sie ihre Kinder zu Hause betreuen können. Nur mit mehr arbeitsfreien Tagen können Eltern den privaten und beruflichen Anforderungen gleichermaßen gerecht werden“, so der Vorsitzende.



Foto: istockphoto/sam thomas

NORDRHEIN-WESTFALEN

ZUSÄTZLICHE KINDERBETREUUNGS- TAGE AUCH FÜR BEAMTINNEN

Mitte Januar hatte der DGB NRW die Landesregierung aufgefordert, die Freistellungsmöglichkeiten unter Bezügefortzahlung, die der Bund im Hinblick auf den coronabedingt erhöhten Betreuungsbedarf von Kindern für alle gesetzlich versicherten ArbeitnehmerInnen beschlossen hatte, auch für die BeamtInnen des Landes und der Kommunen in NRW zu ermöglichen. Mit Erfolg! Am 26. Januar hat nun das Landeskabinett eine Änderung der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV) NRW beschlossen. Somit kann, befristet bis zum 31. Dezember diesen Jahres, BeamtInnen zur Betreuung eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren (und behinderter und auf Hilfe angewiesener Kinder) Sonderurlaub längstens für 20 Tage (für Alleinerziehende 40 Tage) und für insgesamt nicht mehr als 45 Tage (bzw. 90 Tage) gewährt werden. Das gilt auch, wenn das Kind zwar gesund, doch der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot pandemiebedingt eingeschränkt ist. Diese Regelung gilt rückwirkend zum 5. Januar.

RHEINLAND-PFALZ

FORDERUNGEN ZUR LANDTAGSWAHL

Anlässlich der am 14. März in Rheinland-Pfalz stattfindenden Landtagswahl hat der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland Forderungen an die Landespolitik präsentiert. Dazu zählt, dass Unternehmen und Betriebe, die staatliches Geld oder öffentliche Aufträge erhalten, tarifgebunden und mitbestimmt sein müssen, so der DGB-Vorsitzende



Foto: istockphoto/ali çoban

des Bezirks Dietmar Muscheid. Mit Blick auf die Pandemie, die gezeigt habe, wie wichtig ein handlungsfähiger und personell gut ausgestatteter öffentlicher Dienst ist, fordert Muscheid, die personellen Einsparungen der vergangenen Jahre zu beenden. Zusätzlich fordert der gewerkschaftliche Dachverband in Rheinland-Pfalz eine Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie ein modernes Landespersonalvertretungsgesetz. Dies seien Mittel, um eine Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu ermöglichen. Insgesamt dürfe es keinen finanzpolitischen Rollback zur schwarzen Null geben. In einer Zeit niedriger Zinsen muss beispielsweise in die Infrastruktur investiert werden, anstatt diese Investitionskosten auf kommende Generationen abzuwälzen, so der Vorsitzende weiter.

SAARLAND

ERWEITERTE FÜRSORGE DES DIENSTHERRN GEFORDERT

Der DGB Saarland setzt sich angesichts der pandemiebedingten Ausnahmesituation für Ausgleichsmaßnahmen für verbeamtete Beschäftigte ein. Unter anderem fordert der gewerkschaftliche Dachverband die Landesregierung auf, dass von der Bundesregierung beschlossene erweiterte Kinderkrankentagegeld auch für die BeamtInnen des Saarlands zu übernehmen. Er regt – analog zum erhöhten Anspruch auf Kinderkrankentagegeld von gesetzlich Versicherten – eine Angleichung bzw. Gleichbehandlung an. Damit würden auch BeamtInnen des Saarlandes zusätzliche zehn Kinderkrankentage im Jahr 2021 zwecks pandemiebedingt erforderlicher Kinderbetreuung zur Verfügung stehen. Der Gesetzgeber würde damit dem treffenden Fürsorgegedanken gerecht werden.

SACHSEN

PERSONALRATSWAHLEN 2021

Am 3. Februar hat der sächsische Landtag dem Gesetz zur Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen 2021 und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen in Sachsen während der COVID-19-Pandemie zugestimmt. Die im Gesetz gefassten Ergänzungen ermöglichen es, einer pandemiebedingten Verzögerung bzw. Unterbrechung des Wahlverfahrens Rechnung zu tragen. Daraus resultiert, dass der Wahlzeitraum der Personalratswahlen 2021 über den 31. Mai hinaus, längstens bis zum 31. Oktober dieses Jahres verlängert werden kann. Somit erhalten alle amtierenden Personalvertretungen bis zur Konstituierung des neu gewählten Personalrats ein befristetes Übergangsmandat. Dies gilt maximal bis zum 31. Oktober. Ebenfalls regelt das Gesetz, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren sowie Personalratssitzungen mittels Videokonferenz zur Sicherung der Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretungen zulässig sind.

SACHSEN-ANHALT

KÜRZUNGEN DES UNTERRICHTSANGEBOTS

Der Lehrkräftemangel in Sachsen-Anhalt ist vor allem an Grund- und Sekundarschulen vorherrschend. Das belegen auch neue Zahlen zur Unterrichtsversorgung im Verlauf der 7. Wahlperiode (2016–2021), die das Bildungsministerium als Antwort auf eine parlamentarische Anfrage der Landtagsfraktion Die Linke mitteilte. Demnach wurden die Unterrichtsstunden an Grundschulen im Jahr 2016, an Sekundarschulen von 2016 bis 2020 reduziert. Auf die Anzahl der SchülerInnen bezogen, nahmen die für die Erteilung von Unterricht verfügbaren Stunden an Gymnasien zu, insbesondere an Grund-, Gemeinschafts- und Sekundarschulen hingegen ab. „Die Zahlen zeigen deutlich, was viele, auch die GEW, vermutet haben. Die Bildungsgerechtigkeit hinkt gewaltig und der Bildungsminister tut nichts, um die Situation zu verändern. Im Gegenteil, gerade an Sekundar- und Gemeinschaftsschulen wurde im vergangenen Jahr weiter gekürzt. Es ist eine Bankrotterklärung der konservativen Bildungspolitik in Sachsen-Anhalt“, kommentierte die Landesvorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt, Eva Gerth die Fakten.



Foto: istockphoto/Mirjana Ristic

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Schmerztherapiezentrum Bad Mergentheim

Das ganzheitliche Therapiekonzept umfasst schulmedizinische als auch naturheilkundliche Behandlungen.



www.schmerzlinik.com

SchlossKlinik Pröbsting

Klinik für Psychotherapeutische Medizin spezialisiert auf Belastungsstörungen, Burn Out und Essstörungen.



www.schlosslinik.de

Celenus DEKIMED

Die Klinik für Integrative Medizin und Naturheilverfahren setzt ein gezieltes, strukturiertes Gesundheitstraining ein.



www.dekimed.de

Waldburg-Zeil-Kliniken

In 12 Einrichtungen setzen wir uns Tag für Tag für die Gesundheit der uns anvertrauten Menschen ein.



www.wz-kliniken.de

SCHLESWIG-HOLSTEIN

PERSONAL FÜR DIGITALISIERUNG IN SCHULEN UND JUSTIZ

Wie das Finanzministerium Schleswig-Holsteins Ende Januar mitteilte, hat das Kabinett die Nachschiebeliste zum Haushaltsentwurf 2021 beschlossen. Damit wird vor allem Geld in die Verwaltung, Bildung und Digitalisierung fließen. Insgesamt werden 474 zusätzliche Stellen für Bildung, Digitalisierung und Justiz bereitgestellt – alleine 250 sind für den Bildungsbereich vorgesehen. Die neuen Beschäftigten sollen vor allem die Digitalisierung des Schulunterrichts pädagogisch begleiten und das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH) unterstützen. Auch bei den Ausbildungsstellen gab es eine Erhöhung auf nun 4.759. Somit stieg die Zahl um weitere 92 Stellen. „Die Herausforderungen an den Schulen und in der Verwaltung sind riesig. Die Aufgabenfülle hat enorm zugenommen. Die Pandemie zeigt uns in voller Härte, dass wir einen handlungsfähigen Staat brauchen. Das ist nur mit mehr Personal zu schaffen“, erklärte die Finanzministerin Monika Heinold (Bündnis90/Die Grünen).

THÜRINGEN

UMFRAGE ZUR ARBEITSBELASTUNG

Die GEW führt vom 15. Februar bis 7. März eine Onlineumfrage zur Arbeitsbelastung an Thüringer Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch. Die Gewerkschaft möchte mit der Umfrage in Erfahrung bringen, in welchen Bereichen die Arbeitsbelastung während der letzten Jahre in besonderem Maße zugenommen hat und was die Ursachen dafür sind. Die Ergebnisse wird die GEW Thüringen nach eigener Information nutzen, um vor der anstehenden Landtagswahl die Wahlprogramme im Hinblick auf die Sorgen und Nöte der Beschäftigten zu analysieren und Wahlprüfsteine aufzustellen. Versucht werden soll auch, Einfluss auf mögliche hochschulspezifische Regelungen im Koalitionsvertrag zu nehmen und damit schon erste Weichenstellungen für mögliche Gesetzesnovellierungen vorzubereiten. Dabei richtet sich die Umfrage an alle Beschäftigtengruppen. Erste Ergebnisse werden ab Mai auf der Internetseite der GEW Thüringen veröffentlicht.



Link zur Umfrage

www.q-set.de/q-set.php?sCode=UTHTFKPBVWKB
www.gew-thueringen.de/aktuelles

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



VER.DI

STÄRKUNG DER FINANZKONTROLLE SCHWARZARBEIT GEFORDERT

Die Gewerkschaft ver.di fordert die Stärkung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. „Das Mindestlohngesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz und das vor wenigen Tagen in Kraft getretene Arbeitsschutzkontrollgesetz können ihre Wirkung nur dann entfalten, wenn auch die Finanzkontrolle gegen Schwarzarbeit gut funktioniert“, betont die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle. Laut Gewerkschaft müssen deshalb zügig Maßnahmen ergriffen werden, durch welche die Finanz-



kontrolle Schwarzarbeit (FKS) „arbeitsfähig gemacht“ und diese von der „ausufernden Bürokratie“ befreit werde. Als erforderlich betrachtet ver.di hier zwingend eine Verbesserung der Personalsituation. Es bedürfe in der Zollverwaltung in den nächsten zehn Jahren etwa 20.000 neuer Beschäftigter. Aufgrund dessen seien neue Einstellungs- und Personalentwicklungskonzepte notwendig. Das erforderliche Personal müsse sowohl durch den Zoll ausgebildet als auch extern gewonnen werden. Insgesamt bedarf es höchster Flexibilität bei der Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften sowie bei externen Einstellungen, so ver.di.

GEW

TROTZ CORONA-PANDEMIE GANZ LEICHTER MITGLIEDERGEWINN

Mit dem DigitalPakt Schule wollen Bund und Länder für eine bessere Ausstattung der Schulen mit digitaler Technik sorgen. Dafür standen anfangs 5,55 Milliarden Euro zur Verfügung, von denen der Bund 5 Millionen, kommunale und private Schulträger bzw. Länder den Differenzbetrag aufbringen sollen. Angesichts der Coronapandemie und der Notwendigkeit des Fernunterrichts wurden diese Finanzmittel durch den Bund nochmals aufgestockt: Jeweils 500 Millionen stehen bereit für Leihlaptops/Tablets für bedürftige SchülerInnen, für Dienstlaptops für Lehrkräfte und für die Ausbildung sowie zur Finanzierung von IT-AdministratorInnen für die Schulen. Nach Angaben der GEW sind aber gerade mal 20 Prozent dieser Mittel bewilligt worden, werden also aktuell von Schulen in Anspruch genommen und ausgegeben. Dabei sind laut Gewerkschaft in den Bundesländern große Unterschiede zu verzeichnen: Fast die gesamten Mittel seien in Sachsen bewilligt worden und Hamburg habe das Geld komplett verteilt. Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz bewegten sich um die Zehn-Prozent-Marke. In Schleswig-Holstein seien dagegen gerade einmal 2,9 Prozent der verfügbaren Millionen geflossen, im Saarland 3,4 Prozent. Die GEW kritisiert nun erneut, dass die Gelder nur langsam abfließen.

GDP

NEUER BUNDESJUGENDVORSITZENDER

Am 21. Januar kam der Bundesjugendvorstand der GdP zu einer außerordentlichen Sitzung zusammen, um über das Briefwahlergebnis zum Bundesjugendvorsitz informiert zu werden. Gewählt wurde Martin Meisen aus dem Bezirk Bundespolizei. Er übernimmt den geschäftsführenden Bundesjugendvorstand der GdP und folgt damit dem aus privaten Gründen im November 2020 zurückgetretenen Niels Sahling. Das BM sagt Herzlichen Glückwunsch!



Martin Meisen

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.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

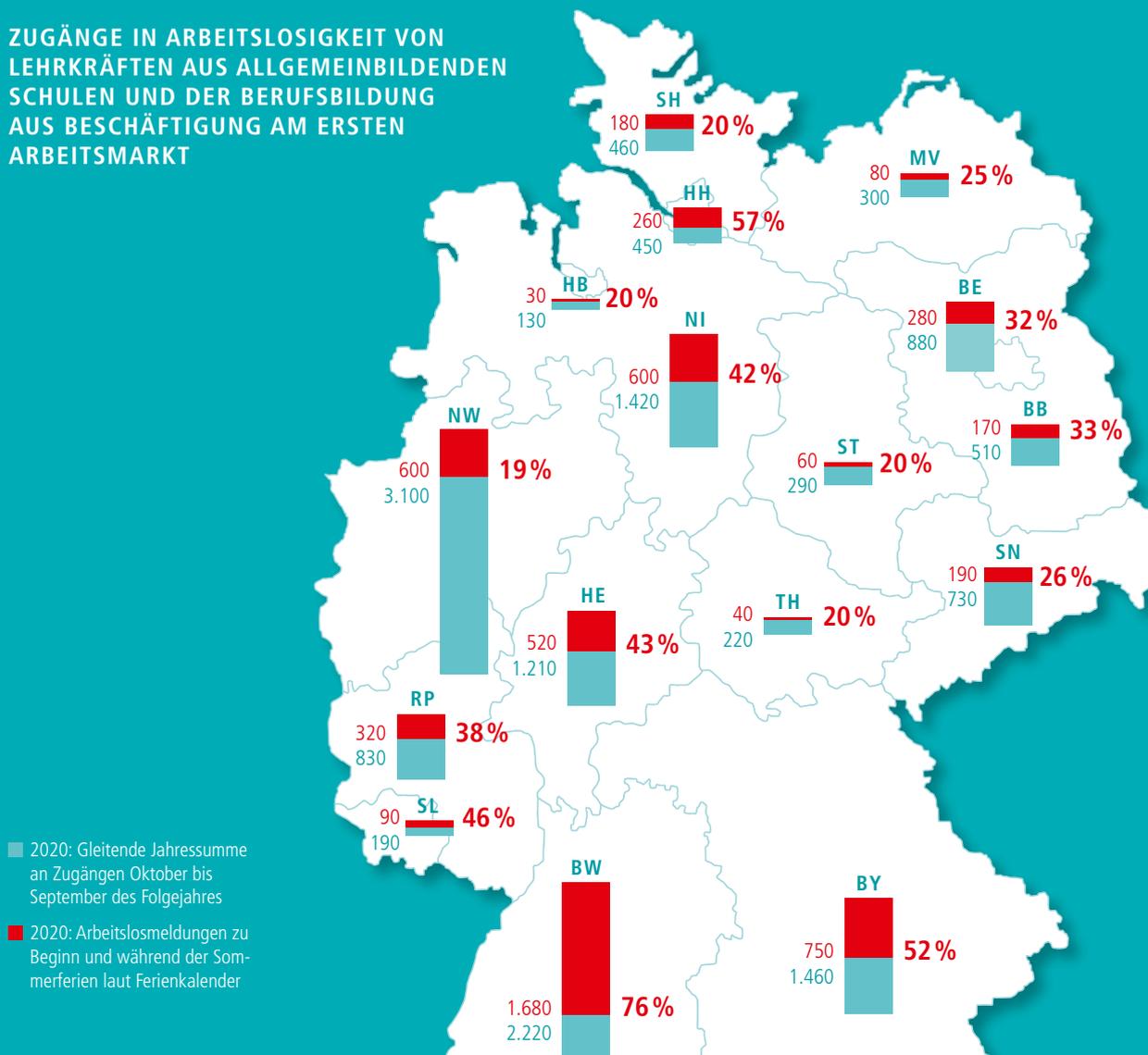


www.marketing-oeffentlicher-dienst.de



Tausende Lehrkräfte in den Ferien arbeitslos

ZUGÄNGE IN ARBEITSLOSIGKEIT VON LEHRKRÄFTEN AUS ALLGEMEINBILDENDEN SCHULEN UND DER BERUFSBILDUNG AUS BESCHÄFTIGUNG AM ERSTEN ARBEITSMARKT



QUELLE:
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT:
ARBEITSLOSIGKEIT VON LEHRKRÄFTEN
WÄHREND DER SOMMERFERIEN,
NOVEMBER 2020

Bild: Freepik.com

Regelmäßig mit Beginn der Sommerferien steigt die Zahl arbeitslos gemeldeter Lehrkräfte stark an. Nach den Sommerferien stellt sich dann in etwa wieder der Ausgangswert ein, weil viele ihre Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Beschäftigung wieder beenden können. Der Grund für diese Schwankung: befristete Arbeitsverträge. Die betreffenden Länder wälzen die Kosten für ihre Landesbeschäftigten für die Zeit der Sommerferien auf die Arbeitslosenversicherung ab. Diese

Praxis wird schon lange kritisiert, ändern tut sich offensichtlich nichts. Im Jahr 2020 meldeten sich in den Sommerferien deutschlandweit rund 5.840 Lehrkräfte arbeitslos. Der Umfang der Arbeitslosmeldungen am Anfang oder während der Sommerferien war damit höher als im Jahr 2019. Besonders sichtbar war das Phänomen der Sommerferienarbeitslosigkeit wie schon in den letzten Jahren in Baden-Württemberg, Hamburg und Bayern.

FOTO-AKTION

ZEIG, WO INVESTIERT WERDEN MUSS

Die Brücke bröckelt? Aus der Schule in der Nachbarschaft fallen die Fenster? Oder Schlaglöcher in der Straße laden zum Golf spielen ein? Bilder, die vielen von uns bekannt sein dürften. Um auf diese Missstände aufmerksam zu machen, rufen DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften BürgerInnen auf, sich an einer Foto-Aktion zu beteiligen und sichtbar zu machen, wo dringend Geld hinfließen bzw. investiert werden muss.

 Mehr Informationen zur Aktion, die Teil des vom DGB initiierten Zukunftsdialogs ist, finden Sie hier: www.dgb.de/-vNc



DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2021
BEWERBUNGSRUNDE ERÖFFNET

Ab sofort läuft die Bewerbungsfrist für den Deutschen Personalräte-Preis 2021. Im Rahmen des Schöneberger Forums, das am 03./04.11.2021 in Berlin stattfinden wird, werden dann Personalräte für besonders beispielhafte Projekte und Initiativen aus den Jahren 2019 bis 2021 prämiert. Teilnahmeschluss ist der 31. Mai diesen Jahres.



JAHRESPRESSEKONFERENZ DGB

ELKE HANNACK: SCHRUMPFSTAAT IST KEINE PERSPEKTIVE



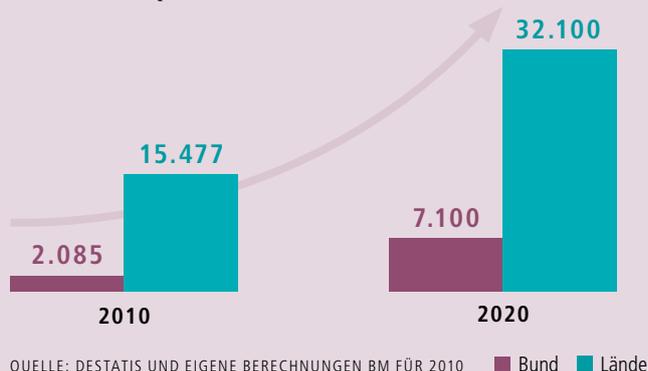
Anlässlich der Jahrespressekonferenz des DGB am 10. Februar in Berlin machte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack auf die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst aufmerksam. „Wir weisen seit langem auf den Personalmangel und die veraltete Ausstattung in vielen Bereichen hin. Aktuell sind die Gesundheitsämter hier im Fokus. Wichtig ist jetzt, dass die öffentlichen Arbeitgeber endlich eine vernünftige Personalplanung machen – und zwar auf allen Ebenen.“ Jetzt würden die Weichen gestellt, damit der öffentliche Dienst handlungsfähig bleibt. Auch wenn die Pandemie die Staatsausgaben in die Höhe schnellen lasse: Vor einem erneuten Sparkurs der öffentlichen Hand könne man nur warnen. „Ein Schrumpfstaat ist für uns keine Perspektive. Denn Ergebnis einer solchen Politik sind mangelhafte Leistungen der öffentlichen Hand.“

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

AnwärterInnenanzahl beim
Polizeidienst verdoppelt

Die Zahl der AnwärterInnen bei der Polizei von Bund und Ländern hat sich im letzten Jahrzehnt mehr als verdoppelt (+123,1 Prozent). So hat sich bei der Polizei des Bundes die Zahl der AnwärterInnen seit 2010 um 240,5 Prozent auf 7.100, bei der Landespolizei um 107,4 Prozent auf 32.100 erhöht. Besonders groß war der Zuwachs in Hamburg (+345,8 Prozent), Sachsen-Anhalt (+302,1 Prozent) und Schleswig-Holstein (+242,4 Prozent) in der vergangenen Dekade.

ANZAHL VON POLIZEIANWÄRTERINNEN IN
VOLLZEITÄQUIVALENTEN



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 dbv.de/du.



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