

BM

Das Magazin für
Beamtinnen und Beamte

AUSGABE 04 · 2021



DGB



GEWALT

AM ARBEITSPLATZ

Präventionsmanagement aktiv gestalten

INTERVIEW

Elke Hannack: Es bräuchte einen
Staat, der soziale Sicherheit bietet

SERVICE

Schöneberger Forum 2021
Anmeldemöglichkeit eröffnet



Lust auf 'ne größere Hütte?

Die Baufinanzierung der BBBank.

Jetzt Top-Zinsen sichern: www.bbbank.de/baufinanzierung

Mit Extra-
Zinsrabatt für
den öffentlichen
Dienst.



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 0721 141-0
oder auf www.bbbank.de/baufinanzierung



www.bbbank.de/termin

Folgen Sie uns





04

TITEL

Gewalt am Arbeitsplatz
Präventionsmanagement aktiv
gestalten



06

INTERVIEW

Elke Hannack
Es bräuchte einen Staat,
der soziale Sicherheit bietet



17

SERVICE

Schöneberger Forum 2021
Anmeldemöglichkeit eröffnet

08 MELDUNGEN AUS BUND UND LÄNDERN

15 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

18 VERMISCHTES

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Rettungskräfte werden angegriffen, Busfahrer verprügelt, Sachbearbeiterinnen bespuckt. Was nach einem schlechten Film klingt, ist für viele Beschäftigte im Dienst unserer Gesellschaft leider Alltag. Die Vorfälle zeigen, die Arbeit im öffentlichen und privatisierten Sektor ist keine „sichere“ Bank mehr. Neben Bergen an Überstunden, fehlender Ausstattung und veralteten Strukturen, macht vielen Beschäftigten mittlerweile auch die unübersehbare Verrohung in der Gesellschaft zu schaffen.

Sicher, Gewalt im Dienst ist kein neues Phänomen, aber wir sprechen längst nicht mehr über Einzelfälle. Die geeigneten Leserinnen und Leser unter Ihnen wissen: der DGB hat daher die Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* gestartet, um die Problematik in die Öffentlichkeit, die Dienststellen und in die Politik zu tragen.

In der vorliegenden Ausgabe widmen wir uns daher erneut dem Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz und beleuchten in unserem Titel konkrete Möglichkeiten, aktiv zu werden. Dienstherrn und Arbeitgeber stehen besonders in der Verantwortung. Aber präventiver Gewaltschutz ist auch eine Aufgabe des Personalrats.

Blieben Sie und Ihre KollegInnen weiterhin gesund und wachsam!

Viel Freude beim Lesen der neuen Ausgabe!



Alexander Boettcher
Politischer Referent,
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, Carl-Ludwig-Seeger-Str. 24, 55232 Alzey | Telefon: 0179 4299228, Telefax: 0211 7300275, infoservice@beamten-informationen.de, www.dgb.de/beamtenmagazin, www.dgb.de/beamtenmagazinabo | Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen / Titelbild: istockphoto/markgoddard | 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



GEWALT

AM ARBEITSPLATZ

Seit Jahren nimmt die Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zu. Wichtig ist es daher insbesondere durch Präventionsmaßnahmen gegenzusteuern. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei den Führungskräften zu. Technische, organisatorische und personelle Maßnahmen („TOP-Prinzip“ des Arbeitsschutzes) können helfen, die Eintrittswahrscheinlichkeit von Gewalt gegen Beschäftigte zu reduzieren.

Von Dr. Holger Pressel

Seit Monaten kommt es bei Demonstrationen von sogenannten Querdenkern, Reichsbürgern und anderen Gruppierungen sowie bei Verstößen gegen Kontaktbeschränkungen immer wieder zu Gewalt gegen PolizistInnen. Dabei bleibt es nicht immer bei Beleidigungen und Bedrohungen. Nicht selten fliegen auch Flaschen oder andere Gegenstände, manchmal auch Fäuste. Daten zum Ausmaß von Gewalt gegen PolizistInnen liefern die Polizeilichen Kriminalstatistiken des Bundes und der Länder. Dabei ist folgende gegenläufige Entwicklung festzustellen:

Einerseits ist sowohl die Zahl der Straftaten insgesamt als auch die Anzahl von Gewaltdelikten seit Jahren stark rück-

läufig, andererseits ist jedoch die Zahl der Fälle von tätlichen Angriffen auf BeamtInnen stark gestiegen: Sowohl die Zahl der Straftaten insgesamt als auch die Fälle von Gewaltkriminalität gingen in den letzten 15 Jahren um jeweils über 10 Prozent zurück. Die Zahl von tätlichen Angriffen auf VollstreckungsbeamtInnen, weit überwiegend handelt es sich dabei um PolizistInnen, stieg allein im Zeitraum von 2018 bis 2019 um fast 30 Prozent!

Innerhalb des öffentlichen Dienstes sind nicht nur PolizistInnen bei ihrer Tätigkeit häufig von verbaler und nonverbaler Gewalt betroffen. In einer im Jahr 2020 im Rahmen der DGB-Kampagne *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* durch-

geführten Untersuchung, wurden mehr als 2.000 im öffentlichen Dienst Beschäftigte nach ihren Erfahrungen gefragt:

Mehr als zwei Drittel der Befragten haben in den letzten Jahren Gewalt in Form von Beleidigungen, Bedrohungen, körperlichen Bedrängungen, Anspucken, Schlagen, sexueller Belästigung, Stalking und sogar Angriffen mit Waffen erlebt. Mehr als die Hälfte der Befragten sagen, die Gewalt am Arbeitsplatz habe in den letzten Jahren zugenommen. Nur in zwei Dritteln der Fälle erfahren die Vorgesetzten überhaupt von den Übergriffen! Ein Drittel der Betroffenen informiert ihren Vorgesetzten nicht, weil ihrer Ansicht nach anschließend nichts passiert, was ihnen hilft.

Gefragt nach den vermuteten Ursachen für das hohe Maß an Gewalt an ihren Arbeitsplätzen, verwiesen über 90 Prozent der Befragten auf den Mangel an Respekt anderen Menschen gegenüber und beinahe genauso viele auf den mangelnden Respekt gegenüber den VertreterInnen des Staates (88 Prozent). Ebenso häufig wird von den Befragten die Ansicht vertreten, dass in Teilen der Gesellschaft die Hemmschwelle zu aggressivem Verhalten niedrig ist und dass an Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Frust am Staat ausgelebt wird.

FOLGEN VON GEWALT

Die Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz können sehr vielfältig sein. Dabei hängt das Ausmaß der Folgen von der Form der Gewalt ab: Ein Messerangriff hat andere Auswirkungen als eine Beleidigung oder Bedrohung. Bei den meisten Übergriffen stehen die psychischen Folgen im Vordergrund; Schlafstörungen, Angst, Stress, Verunsicherung, Depressionen, Selbstzweifel, Ohnmacht und der Wunsch, die Tätigkeit zu wechseln werden in der Fachliteratur als häufige Reaktionsformen genannt.

TYPEN VON GEWALT

Es gibt Fälle von Gewalt am Arbeitsplatz, die aus einer Situation heraus entstehen und andere Fälle, die nach einer Phase der Planung ausgeübt werden: Situative Gewalt bezeichnet ein aggressives Verhalten, das aus der Situation heraus entsteht und somit eine reaktive Komponente besitzt. Diese kann entweder eine Reaktion auf eine Bedrohung oder eine Folge von Wut sein. Situative Gewalt wird auch als „heiße Aggression“ bezeichnet. Bei der geplanten Gewalt fehlt die für die situative Gewalt typische physiologische Erregung. Dieser Typ wird oftmals auch als „vorsätzlich“ oder „kalt“ beschrieben. Dieser Gewalttyp ist häufig die Folge einer über einen längeren Zeitraum angestauten Frustration oder von Kränkungen und Demütigungen, in deren Folge jemand für sich entscheidet, sich an seinem Peiniger zu rächen.

PRÄVENTION: DEESKALATIONS- UND BEDROHUNGSMANAGEMENT

Maßnahmen der Deeskalation zielen auf eine Entschärfung von Fällen von „heiße Aggression“, also dem Typ von Gewalt, der in einer aufgeheizten Situation entsteht. Für Fälle geplanter Gewalt ist das Bedrohungsmanagement das Mittel der Wahl. Maßnahmen der Deeskalation sollten bereits bei Kultur beginnen: Nur wenn das Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ in all seinen Facetten enttabuisiert wird, können Präventionsmaßnahmen tatsächlich greifen. Wenn Beschäftigte den Eindruck haben, von Vorgesetzten als ängstlich oder überempfindlich angesehen zu werden, wenn sie Fälle von Gewalt melden, dann fehlt die Basis sowohl für künftige Meldungen als auch für Erfolg versprechendes Präventionshandeln. Bestandteil einer sicherheits- bzw. präventionsorientierten Unternehmenskultur sollte auch ein klares Bekenntnis zu einer *Nulltoleranz-Strategie* gegenüber jeder Form von Gewalt sein.

Aspekte der Deeskalation sollten bereits Bestandteil der Gefährdungsbeurteilungen sein: Bei der Ermittlung von potenziellen Gefährdungen sollte die Gefahr von gewaltauslösenden Reizen etwa in Wartebereichen mitbedacht werden. Auch räumliche, bauliche und technische Aspekte, die Einfluss auf die Entstehung von Aggressionen haben können, sollten Gegenstand von Gefährdungsbeurteilungen sein. Besonders bedeutsam sind personelle Maßnahmen insbesondere in Form der Qualifizierung der Beschäftigten in Bezug auf verbale und nonverbale Kommunikation: Ein falsches Wort oder eine unpassende Mimik kann eine ohnehin angespannte Situation zusätzlich aufheizen. Umgekehrt kann durch einen gelungenen Beziehungsaufbau zu einem Aggressor eine sich abzeichnende Gefahr häufig gebannt werden.

Beim Bedrohungsmanagement geht es darum, Eskalationsgefahren möglichst früh zu erkennen, diese qualifiziert einzuschätzen und schließlich das Risikopotenzial zu entschärfen. Der Ausgangspunkt des Bedrohungsmanagements besteht in der Erkenntnis, dass vielen Fällen von Gewalt im Vorfeld kritische Verhaltensweisen auf Seiten des späteren Täters vorausgehen. Oftmals können bei (späteren) Tätern im Vorfeld ihrer Taten sogenannte Warnsignale identifiziert werden. Hierzu zählen neben Drohungen auch das Zeigen von Waffen.

ÜBER DEN AUTOR

Dr. Holger Pressel arbeitet hauptberuflich bei der AOK Baden-Württemberg. Dort leitet er die Stabsstelle Politik, Verbände & Gremienmanagement. Ende 2020 erschien im Haufe-Verlag sein Buch „Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz“.

KEINE GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN UND PRIVATISIERTEN SEKTOR



„Es bräuchte einen Staat, der soziale Sicherheit bietet.“



Foto: DGB/Simone M. Neumann

In den vergangenen Jahren hat das Thema Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen und privatisierten Sektors – also verbale und tätliche Angriffe auf PolizistInnen, Ordnungsdienste, Bahnbeschäftigte, Lehrkräfte und viele mehr an Brisanz gewonnen. Warum das Problem zunimmt und was sich ändern muss, darüber sprachen wir mit Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzenden des DGB.

Warum sind gerade öffentliche Bedienstete so häufig Opfer von verbaler und körperlicher Gewalt?

Ich glaube nicht, dass es nur die eine Ursache gibt, sondern hier verschiedene Faktoren zusammenkommen: Ich denke, die zunehmende Leistungsorientierung der Gesellschaft ist ein wesentlicher Grund: Marktgesetze gelten heute in fast allen Lebenslagen. Und wo sich alles „rechnen“ muss, bleibt die Menschlichkeit, bleibt das solidarische Miteinander letztlich auf der Strecke und Konflikte werden aggressiver ausgetragen. Dazu kommt, dass viele Menschen verunsichert sind und Zukunftsängste haben. Viele fühlen sich überfordert und suchen nach Sündenböcken für ihre Frustration.

Gerade hier bräuchte es einen Staat, der soziale Sicherheit und jedem Menschen die gleichen Möglichkeiten bietet. Aber

und das ist die traurige Realität: Der öffentliche Dienst wurde in vielen Bereichen kaputtgespart – der Staat hat sich aus vielen Lebensbereichen und aus vielen Aufgaben der Daseinsvorsorge zurückgezogen – das ist Realität. Viele Menschen fühlen sich abgehängt. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden dann als Stellvertreter des Staates häufig für politische Entscheidungen verantwortlich gemacht. Frust, Unmut und Ohnmacht werden dann direkt vor Ort abgeladen. Oftmals „nur“ durch Respektlosigkeiten, nicht selten durch Gewalt.

Was hat sich der DGB vorgenommen, um auf die Problematik aufmerksam zu machen?

Der DGB hat 2019 die Initiative Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch ins Leben gerufen. Ein für mich besonders beeindruckendes

Foto: Danny Prusseit

ckender Teil unserer Initiative sind die sieben Gesichter auf den Plakaten. Die Plakatsmotive hingen zu Beginn des Jahres deutschlandweit an öffentlichen Plätzen. Darauf zu sehen waren ausnahmslos KollegInnen, die selbst betroffen sind. Sie führen uns vor Augen, was die Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft tagtäglich leisten und was sie im Gegenzug oftmals erfahren. Zudem haben wir eine eigene Umfrage¹⁾ gemacht, weil sich Dienstherren und Arbeitgeber bislang weigern, Zahlen zu erheben. Wir sprechen mit Medien, produzieren Informationsmaterialien und sorgen deutschlandweit mit kleineren und größeren Aktionen in unseren DGB-Regionen dafür, dass die Öffentlichkeit auf das Thema aufmerksam wird. Abseits dessen sind wir auf Bundes- und Landesebene mit politischen EntscheidungsträgerInnen im Austausch um konkrete Veränderungen für die Beschäftigten zu erreichen.

Was muss sich ändern? Das Klima in der Gesellschaft, also muss sich jeder Einzelne hinterfragen, müssen sich die Behörden und Unternehmen anpassen oder muss die Politik mehr tun?

Aus meiner Sicht muss sich schon jede und jeder, die, bzw. der im Alltag mit Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft zu tun hat, in Erinnerung rufen, dass hier Menschen im Einsatz sind, die mit Respekt zu behandeln sind. So wie man eben auch gerne behandelt werden möchte. Die Beschäftigten werden oftmals ausschließlich als RepräsentantInnen des Staates –



als bloße UniformträgerInnen – wahrgenommen und nicht als Person mit Würde. Diese Einstellung muss sich ändern. Da ist etwas Entscheidendes im Umgang miteinander verlorengegangen. Es braucht einen gesellschaftlichen Dialog darüber, wie wir zusammen leben wollen, was uns wichtig ist und was Respekt eigentlich bedeutet. Dieser Dialog muss auch von der Politik angestoßen werden. Gerade die aktuelle Corona-Pandemie macht deutlich wie wichtig Solidarität und Gemeinschaft sind.



Mehr zur DGB-Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* www.dgb.de/mensch

¹⁾ Ergebnisse der im Januar 2020 vom DGB durchgeführten Umfrage finden Sie unter mensch.dgb.de/-/50j

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.



 www.kvb-klinik.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



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

**Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst**

MELDUNGEN

BUND

ANHÖRUNG ZUM BUNDESPERSONAL- VERTRETUNGSGESETZ

Der Entwurf der Bundesregierung zur Neufassung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) war am 22. März Gegenstand einer Anhörung im Innenausschuss des Deutschen Bundestages. In der Anhörung machte Henriette Schwarz für den DGB auf Mitbestimmungslücken aufmerksam, die auch im vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drucksache 19/26820) nicht geschlossen werden. Dabei ist die Dringlichkeit der



Foto: istockphoto/izusek

Novellierung offensichtlich: Das BPersVG ist 1955 in Kraft getreten und wurde zuletzt vor 47 Jahren reformiert. Seitdem gab es keine wesentlichen Anpassungen mehr, obwohl sich der öffentliche Dienst seitdem deutlich gewandelt hat. Mit Blick auf die Privatwirtschaft hat der Gesetzgeber dem Wandel der Arbeitswelt 2001 mit dem Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zumindest teilweise Rechnung getragen. Die Maßgabe, dass Personalräte über das gleiche Niveau an Mitbestimmungsrechten verfügen sollen wie Betriebsräte, wurde danach aber nicht umgesetzt. Dadurch hat die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst des Bundes den Anschluss ans BetrVG verloren. Der vorliegende Gesetzesentwurf ist aus Sicht des DGB nicht in der Lage, diese Lücke zu schließen – Verbesserungen gibt es bisher nur im Detail. Eine übersichtlichere Systematik und die sprachliche Modernisierung des Gesetzes seien hilfreich, das alles verbessere die Anwendbarkeit und trüge zur Rechtssicherheit bei. Auch die Absenkung des Wahlalters oder die Einführung von Übergangspersonalräten bei Umstrukturierungsmaßnahmen begrüßt der DGB. Daneben finden sich im Entwurf zwar Anpassungen, die gut klingen, aber keine substantielle Verbesserung mit sich brächten. So werden zum Beispiel Mitbestimmungstatbestände teils klargestellt und ergänzt, aber erweitert werde die Mitbestimmung dadurch nicht. Der Entwurf sieht außerdem vor,

dass die bislang schon bestehende Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte für den Informations- und Erfahrungsaustausch institutionalisiert wird. Dagegen ist aus Sicht des DGB nichts einzuwenden, aber die Mitbestimmungslücke bei ressortübergreifenden Angelegenheiten werde dadurch nicht geschlossen. Explizit kritisch zu bewerten ist aus Sicht des DGB und seinen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes die Art der Umsetzung der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung aus dem Jahr 1995. So soll die Einigungsstelle bei einer ganzen Reihe von Mitbestimmungstatbeständen nur noch Empfehlungen an die oberste Dienstbehörde abgeben können. Ebenfalls kritisch ist die Ausgestaltung der Option, dass Personalratsmitglieder über die Pandemie hinaus mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Personalratssitzungen teilnehmen können sollen. Hier fehlen der Regelung eine klare Zuschreibung der Verantwortlichkeiten und das eindeutige Bekenntnis, dass Präsenzsitzungen der grundsätzlich einzuhaltende Standard sind, so die Ansicht des DGB.

BADEN-WÜRTTEMBERG

NACHTRAGSHAUSHALT FÜR MEHR PERSONAL AN SCHULEN GEFORDERT

Die GEW Baden-Württemberg fordert von einer neuen Landesregierung einen Nachtragshaushalt, der allen Schularten mehr Personal für das am 13. September beginnende Schuljahr garantiert. Die Gewerkschaft machte hierzu deutlich, dass der Lehrkräftemangel im Land bereits vor Corona bestand und sich in Zeiten der Pandemie weiter spürbar intensiviert hat. Zugleich konstatierte sie, dass sich die Bildungsungerechtigkeit weiterhin maximiere. Deshalb müsse verhindert werden, dass eine Corona-Generation entstehe. So sei aus Sicht der GEW Baden-Württemberg die Schuldenbremse weiterhin auszusetzen. Auch müsse in zusätzliche Stellen für Lehrkräfte, mehr Personal für pädagogische Profis in allen Bildungseinrichtungen, neue Studienplätze und eine Entlastung der Leitungs-Teams in Kitas und Schulen investiert werden. „Das ist zugleich auch eine lohnende Investition für das ganze Land Baden-Württemberg“, sagt GEW-Landesvorsitzende Monika Stein.

BAYERN

DGB KRITISIERT AUSRICHTUNG DER GEPLANTEN HOCHSCHULREFORM

Die bayerische Staatsregierung hat Eckpunkte für ein Hochschulinnovationsgesetz vorgelegt. Dadurch sollen Anreize für die unternehmerische Tätigkeit der Hochschulen gesetzt und Start-Ups unterstützt werden. „Ziel ist eine erhebliche Verschlankung und Deregulierung“, erklärte Wissenschaftsminister Bernd Sibler (CSU). Der DGB Bayern hat die Pläne in einem Positionspapier scharf kritisiert und fordert eine Orientierung am Leitbild der demokratischen, kriti-

schen und unabhängigen, sozialen sowie diversen Hochschule. Dafür müssten auch die Arbeitsbedingungen in den Blick genommen werden, denn unter den wissenschaftlichen wie auch den wissenschaftsstützenden Beschäftigten sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet. Eine parallele Novellierung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) müsse aus Sicht des DGB außerdem die Verbesserung der Mitbestimmung an Hochschulen und die Einrichtung eines Personalrates für studentische Beschäftigte vorsehen.

BERLIN

ABGEORDNETENHAUS BESCHLIESST ÄNDERUNGEN IM PERSVG

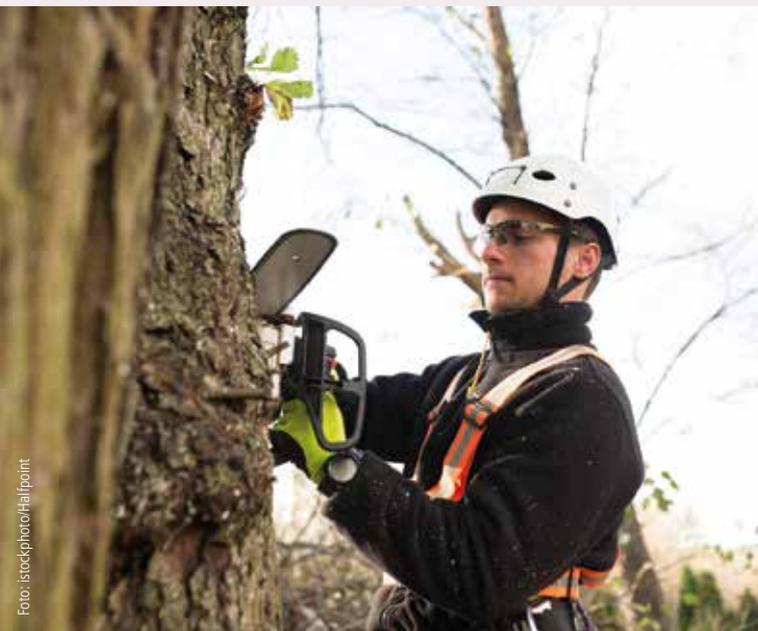
Am 25. März wurde im Abgeordnetenhaus von Berlin auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion der CDU, der Fraktion Die Linke, der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion der FDP ein Gesetz zur Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung in der Berliner Landesverwaltung beschlossen. Das Gesetz ermöglicht rechtssicher die Abhaltung einer Personalratssitzung in Form einer Videokonferenz. So kann die oder der Vorsitzende des Personalrats Sitzungen und Beschlussfassungen mittels Video- oder Telefonkonferenz durchführen lassen, wenn 1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind, 2. nicht mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Personalrats binnen einer Frist von drei Tagen ab dem Zugang der Ladung gegenüber der oder dem Vorsitzenden schriftlich widersprechen und 3. der Personalrat und jedes einzelne Mitglied geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Unberechtigte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Diese Regelung ist bis Ende 2022 befristet.



BRANDENBURG

EVALUIERUNG DES LANDESFORSTBETRIEBES

Der Bericht zur Evaluierung des Landesbetriebes Forst in Brandenburg, der kürzlich veröffentlicht wurde, stellt u. a. die Bedeutung über eine Einigung zur Zielstruktur des Landesbetriebes heraus. Denn in weniger als 9 Jahren werden circa 50 Prozent der MitarbeiterInnen aus dem Landesbetrieb ausscheiden. Somit bestehe Handlungsbedarf, um den Landesforstbetrieb zukünftig als attraktiven Arbeitgeber aufzustellen, geeignete BewerberInnen zu akquirieren



und das Personalkonzept langfristig auf eine gesichert Basis zu stellen, heißt es weiter in den Ergebnissen des Berichts. Angesichts der Arbeitsbelastung der ForstarbeiterInnen begrüßt die IG BAU die Einschätzung der Gutachter, wonach „das Personalziel weiter angehoben“ werden müsse. Zusätzlich fordert die Gewerkschaft ein nachhaltiges und sozialverträgliches Personalkonzept und befindet sich hierzu im Austausch mit den Landtagsfraktionen.

BREMEN

SENAT BESCHLIESST HAUSHALTS-ECKWERTE 2022/2023

Ende März hat der Bremer Senat die Haushalt-Eckwerte für die Jahre 2022/2023 beschlossen. Unter dem Einfluss der Corona-Pandemie wurde seitens des Senats vorgeschlagen, die Ausnahmeregel der Schuldenbremse wegen der außergewöhnlichen Notsituation auch 2022 und 2023 in Anspruch zu nehmen. Der Eckpunktebeschluss sieht u. a. vor, 668 Millionen Euro für den Bremen-Fonds einzuplanen. Die damit zu finanzierenden Maßnahmen müssten noch im

Detail ausgearbeitet werden, hieß es hierzu vom Senat. Angedacht sei aber bereits, 225 Millionen zur Verbesserung der Gebäudeinfrastruktur für Kita, Schulen, Hochschulen und Sport, 134 Millionen Euro für die Stärkung der Pandemieresilienz der Krankenhäuser und des Öffentlichen Gesundheitsdienstes in die Hand zu nehmen. Aufgestockt werden soll zudem das Personal. 310 neue Vollzeitstellen in 2022 und weitere 168 neue Vollzeitstellen in 2023 sollen hinzukommen. Darin enthalten: 120 neue Lehrkräfte in 2022 und weitere 100 für das Folgejahr. Die Beschäftigungszielzahl für die Feuerwehr steigt um 58 Vollzeitstellen in den beiden Jahren. Weitere 40 Vollkräfte soll es im Sozialbereich geben. Insgesamt liegen die Ausgaben des Landes (ohne den Bremen-Fonds) bei rund 5,1 Milliarden Euro pro Jahr, die der Stadt bei 3,2 Milliarden Euro – und damit leicht über den Werten des vorigen Doppelhaushaltes.

HAMBURG

KONFLIKT UM BESOLDUNG

Mehr als 22.500 Anträge auf amtsangemessene Alimentation wurden Ende 2020 in Hamburg gestellt, nachdem der Senat seine Zusage aus 2011 widerrufen hat, das Ergebnis von Musterverfahren gegen die Kürzung der Sonderzahlungen 2011/2012 rückwirkend auf alle Betroffenen anwenden zu wollen. Die Zusage aus 2011 soll sich nur noch auf die Jahre 2011/2012 und nicht auf die Jahre ab 2013 beziehen. Nach mehreren Vorlagebeschlüssen des Verwaltungsgerichtes versucht der Senat so sein Haushaltsrisiko zu begrenzen. Die Gewerkschaften hatten deshalb dazu aufgerufen, entsprechende Anträge zu stellen. Der Senat wird voraussichtlich auf eine juristische Auseinandersetzung setzen. Im April hat der Senat die Bürgerschaft darüber informiert, dass im Abschluss des Haushaltsjahres 2020 Rückstellungen in Höhe von 460,6 Mio. Euro für das Risiko von Besoldungs- und Versorgungszahlungen im Zusammenhang mit Klageverfahren zu bilden sind. Die Anträge von Ende 2020 sind dabei kaum berücksichtigt.

HESSEN

ABSCHLAGSZAHLUNGEN BEI DER BEIHILFE NICHT MÖGLICH

Im BM 03 berichteten wir an dieser Stelle von der Forderung der GdP Hessen, Beihilfeanträge unmittelbar nach Eingang bei der Behörde, mit einer Abschlagszahlung von 70 Prozent des Erstattungsbetrages zu bescheiden. Die Gewerkschaft hatte sich diesbezüglich mit einem Schreiben an den Innenminister Peter Beuth (CDU) gewandt. Dem vorausgegangen war die Beobachtung, dass die Bearbeitungszeiten bei der Abwicklung von Beihilfeanträgen teilweise bei bis zu 12 Wochen lägen, was GdP und DGB monierten. Im nun überstellten Antwortschreiben des Innenministers Beuth, stellt die-

ser klar: „Die Leistung von Abschlagszahlungen ist aus verschiedenen Gründen nicht möglich.“ Nach Einschätzung der GdP Hessen hätte diese „Lücke“ durch engagiertes politisches Handeln des Innenministers zeitnah geschlossen werden können, auch wenn die derzeit geltende Norm keine sogenannten Abschlagszahlungen vorsehe.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

ANERKENNUNG EINER COVID-19-ERKRANKUNG ALS DIENSTUNFALL

Nachdem Schleswig-Holstein bereits ein erleichtertes Verfahren zur Anerkennung von Dienstunfällen bei Covid-19-Erkrankungen für BeamtInnen eingeführt hat, folgt dieser Verfahrensweise nun auch Mecklenburg-Vorpommern. Die Staatskanzlei des Landes hat hierzu Ende März in einem Schreiben an die Personalreferate der obersten Dienstbehörden sowie das jeweilige Personalreferat der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofes darüber informiert und klargestellt, dass die Anerkennung als Dienstunfall eng angelehnt an die von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung entwickelten Grundsätze zur Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Arbeitsunfall/Berufskrankheit erfolgt. Damit will man sicherstellen, dass BeamtInnen mit dienstbezogenen Covid-19-Erkrankungen nicht schlechter gestellt werden als Tarifbeschäftigte, heißt es in dem Schreiben. Nach der Neuregelung in Schleswig-Holstein hatte sich der DGB Nord mit einer entsprechenden Initiative am 19. Februar an die Staatskanzlei in Mecklenburg-Vorpommern gewandt – mit Erfolg!



NIEDERSACHSEN

ZUNAHME DER GEWALT GEGEN POLIZEIBEDIENSTETE

Während die Kriminalitätsbelastung im Jahr 2020 aufgrund der Coronapandemie auf einen Tiefstand gesunken ist, nimmt die Gewalt gegen PolizeibeamtInnen weiter zu. Dies zeigen die Ergebnisse der am 22. März vorgestellten Polizeilichen Kriminalstatistik 2020 in Niedersachsen. Demnach gab es im vergangenen Jahr einen Anstieg von 9 Prozent bei Übergriffen auf PolizeibeamtInnen. Eine erschütternde Zunahme, die zeigt, dass die Hemmschwelle Gewalt gegenüber der Polizei anzuwenden, offenbar immer weiter sinkt, so Dietmar Schilff, Landesvorsitzender der GdP in Niedersachsen. Auch im Bereich der Cyberkriminalität stiegen die Zahlen an Verbrechen. Aufgrund der hohen Flexibilität der hier zu verzeichnenden kriminellen Aktivitäten, fordert die Gewerkschaft, dass die Polizei personell und in der Ausstattung verbessert werden müsse. Es reicht nicht, den Personalabbau zu beschränken, so Schilff. Er fordert weitere Investitionen für mehr Personal im Vollzugs- und Verwaltungsbereich, in die Ausrüstung, in der Digitalisierung sowie in der Fort- und Weiterbildung.

NORDRHEIN-WESTFALEN

VERORDNUNG ZUR ÄNDERUNG DER JUBILÄUMSZUWENDUNGSVERORDNUNG

In einer Stellungnahme begrüßt der DGB Nordrhein-Westfalen die geplante Entfristung der Jubiläumszuwendungsverordnung ausdrücklich. Im Zuge der Entfristung als angebracht betrachte der gewerkschaftliche Dachverband allerdings auch eine moderate Anpassung der Höhe der Zuwendungen. So sei aus seiner Sicht eine Anpassung der Jubiläumszuwendung an die Höhe des Bundes oder anderer Bundesländer wie z. B. Brandenburg sinnvoll. Dort sieht die Staffelung nach 25 Dienstjahren 350,00 Euro, nach 40 Dienstjahren 500,00 Euro sowie nach 50 Dienstjahren 600,00 Euro vor. Bereits 2017, bei der Wiedereinführung der Jubiläumszuwendung als Signal der Anerkennung und Wertschätzung von ‚Betriebsstreue‘, hatte der DGB Nordrhein-Westfalen die Beträge als zu niedrig moniert. Seither sind diese unverändert.

Rheinland-Pfalz

MEHR ANSTRENGUNGEN IN DER BILDUNGSPOLITIK GEFORDERT

Anlässlich der am 23. März aufgenommenen Koalitionsverhandlungen von SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP mahnte die GEW Rheinland-Pfalz mehr Anstrengungen in der Bildungspolitik an. Zu

ihren erhobenen Kernforderungen zählen Aktivitäten und Investitionen des Landes zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen und der Ausbau inklusiver Arbeit an den rheinland-pfälzischen Schulen. Auch bei der Digitalisierung der Bildungsstätten sieht die Gewerkschaft Handlungsbedarf. An allen Schulen und Hochschulen müsse eine gute digitale Infrastruktur zur Verfügung stehen. Dazu zählten Glasfasernetze, stabile WLAN-Verbindungen, hohe Serverkapazitäten und ein dauerhafter externer technischer Support zur Pflege von Hard- und Software. Darüber hinaus müssen Endgeräte für alle Lehrkräfte sowie SchülerInnen bereitgestellt werden. Lehrkräfte bräuchten zudem aus Sicht der Gewerkschaft umfangreiche Fortbildungsmöglichkeiten und mehr Zeit für die Entwicklung pädagogischer Konzepte für digital gestützten Unterricht.

SAARLAND

POLIZEILICHE KRIMINALSTATISTIK VERÖFFENTLICHT

Am 24. März stellte der Innenminister Klaus Bouillon (CDU) die Ergebnisse der Polizeilichen Kriminalstatistik für das Jahr 2020 vor. Dabei machte er deutlich, dass die Corona-Pandemie und die ergriffenen Maßnahmen zu ihrer Eindämmung die Kriminalitätsentwicklung insgesamt beeinflusst haben. Erfreulich sei so Bouillon, dass die Fahlzahlen an verübten Straftaten erkennbar zurückgegangen sind. Allerdings ist der Polizeilichen Kriminalstatistik 2020 des Saarlandes auch zu entnehmen, dass 419 PolizeivollzugsbeamtInnen Opfer eines tätlichen Angriffs geworden sind. Täglich wird also mehr als eine Polizeivollzugsbeamtin / ein Polizeivollzugsbeamter im Saarland Opfer von körperlicher Gewalt. Ein Zustand, den der DGB anprangert und mit der Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* ins Bewusstsein von Politik und Gesellschaft trägt.



Foto: DGB

SACHSEN

ENDBERICHT ZUR BESCHÄFTIGTEN-BEFragung

Ende März wurde der 101 Seiten starke Endbericht zur Beschäftigtenbefragung in der Sächsischen Staatsverwaltung zur besonderen Arbeitssituation während des coronabedingten Lockdowns 2020 veröffentlicht. Von Mitte Juni bis Juli 2020 wurden 22.500 Beschäftigte von ausgewählten Behörden und Einrichtungen der Sächsischen Staatsverwaltung zur Teilnahme an der Befragung eingela-



Foto: Valerie Heckl

den. 8.210 von ihnen nahmen teil – ihre Antworten flossen in die Ergebnisse ein. 66,5 Prozent der Befragten arbeiteten demnach während des ersten Lockdowns überwiegend von zu Hause aus. Im Ergebnis zeigten sich als größte Vorteile die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten sowie neue Formen der Arbeitsorganisation. Vor Herausforderungen gestellt sahen sich Beschäftigte, die gleichzeitig zur Arbeit Betreuungsarbeit leisten mussten. Auch bei der technischen Ausstattung zeigen die Ergebnisse Optimierungsbedarf. Dennoch: 86,4 Prozent der Befragten befürwortete die Beibehaltung von Optionen des flexiblen Arbeitens. Der Großteil bevorzugte allerdings block- oder tageweise bzw. projektbezogenes, flexibles Arbeiten. Erstaunlich sei, so heißt es im Bericht, dass lediglich 12 Prozent künftig ausschließlich am Arbeitsplatz ihre Tätigkeit verrichten wollen.

SACHSEN-ANHALT

GEWERKSCHAFTLICHE FORDERUNGEN ZUR LANDTAGSWAHL

Am 6. Juni findet die Wahl zum 8. Landtag in Sachsen-Anhalt statt. Anlässlich dieses Termins hat der DGB Sachsen-Anhalt seine Forderungen zur Landtagswahl präsentiert. Darin plädiert er für das Ziel, alle Bevölkerungsgruppen an sozialer Sicherheit und Zukunftschancen

cen teilhaben zu lassen. Mit Blick auf den öffentlichen Dienst fordert der gewerkschaftliche Dachverband gute Arbeitsbedingungen. Dazu gehören, prekäre Beschäftigung und Befristungen weiter einzudämmen. Die Personalausstattung im öffentlichen Dienst müsse aufgabenbezogen und nachhaltig gesteigert werden. Erforderlich sei zudem ein verbessertes Recht auf Mitbestimmung durch ein modernes Personalvertretungsgesetz. Da Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auch in Sachsen-Anhalt immer häufiger beleidigt und körperlich angegriffen werden, fordert der DGB Sachsen-Anhalt zur Strafverfolgung zukünftig eine Schwerpunktstaatsanwaltschaft. Insgesamt sollen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst mehr Respekt und Wertschätzung erfahren.

SCHLESWIG-HOLSTEIN
GEGEN AMTSANGEMESSENEN
ALIMENTATION VERSTOSSEN

Das Oberverwaltungsgericht Schleswig hat entschieden, dass die Besoldung im Jahre 2007 in den Besoldungsgruppen A 13, A 15 und A 16 gegen das verfassungsrechtliche Gebot der amtsangemesse-

nen Alimentation verstoßen hat und die Sache dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zur endgültigen Entscheidung vorgelegt. Zuvor waren die vier klagenden verbeamteten LehrerInnen mit ihrem Anliegen noch am Verwaltungsgericht gescheitert, die Berufung nun aber erfolgreich. Ausgangspunkt ist die Streichung des Weihnachtsgelds im Jahr 2007, die laut OVG Schleswig zu einer evident unzureichenden Alimentation geführt hat. Das beklagte Land habe nicht vermocht, eine verfassungsmäßige Rechtfertigung für die festgestellte Verletzung des Art. 33 Abs. 5 GG vorzutragen. Bereits 2018 wurde eine Unteralimentation der BeamtInnen der Besoldungsgruppe A7 festgestellt. Wann hier das BVerfG entscheidet, ist noch nicht klar. Der DGB, dessen Rechtsschutz GmbH die Klagenden vertritt, begrüßte die Entscheidung. Er verwies darauf, dass das Land mehrfach schriftlich erklärt hat, das Ergebnis einer endgültigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes auf alle BeamtInnen anwenden zu wollen.

DAS ERGEBNIS SOLLE
AUF ALLE BEAMTINNEN
ANGEWENDET WERDEN

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

THÜRINGEN

FREISTAAT WIRBT UM LEHRKRÄFTE FÜR DEN LÄNDLICHEN RAUM

Mit einer Personalmarketingkampagne wirbt der Freistaat Thüringen seit 2019 aktiv für den LehrerInnenberuf. Etwa 180 Einzelmaßnahmen konnten seit dem Kampagnenstart realisiert werden. Neu ist seit kurzem eine Motivedition auf Thüringer Bussen. Diese zeige fiktive Darstellungen einer Thüringer Lehrkraft in einer kreativen Welt und mündet in Aufnahmen besonderer Orte im ländlichen Raum. Denn in diesem – dem ländlichen Raum – zeige sich der Lehrkräftemangel besonders deutlich, wie auch Bildungsminister Helmut Holter (Die Linke) weiß: „Wir wollen die Kampagne zur Lehrgewinnung deshalb in diesem Jahr nutzen, um Potentiale gerade abseits der Städtelinie entlang der A4 noch stärker in den Blick zu nehmen und dabei auch die hohen Bedarfe im Berufsbildenden Bereich abbilden.“ Die GEW in Thüringen fordert in diesem Zusammenhang zwei weitere Studienseminare (Einrichtungen, an der angehende LehrerInnen in Deutschland ihre zweite Phase der Lehrerausbildung absolvieren können), in Süd- und Westthüringen zu eröffnen. Zudem



Foto: istockphoto/OwenPrice

müsse laut Gewerkschaft die Verteilung von Lehrkräften auf unterschiedliche Schularten besser geregelt werden. Aktuell sind 170 ausgeschriebene Stellen im ländlichen Raum Thüringens unbesetzt.

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

ZUKUNFTSSTUDIE FAHRPERSONAL

Die EVG ruft ihre Mitglieder zur Teilnahme an einer Zukunftsstudie auf. Mit dieser möchte die Gewerkschaft konkret herausfinden, wie es um die Arbeitsbelastung der Beschäftigten bestellt ist, welche Veränderungen es in der Bezahlung gab und welche neuen Anforderungen es an die eigene Arbeit gibt. Beteiligen soll sich ein möglichst breites Spektrum an Beschäftigten. MitarbeiterInnen der Bordgastronomie, KundenbetreuerInnen im Nahverkehr, TriebfahrzeugführerInnen sowie ZugbegleiterInnen u. v. m. sind also gefragt bis zum 3. Mai online an der Befragung teilzunehmen. Die Ergebnisse der Studie sollen für die nächsten Jahre einen entscheidenden Beitrag in der Weiterentwicklung der sich veränderten Arbeitswelt leisten. Alle Angaben werden selbstverständlich anonymisiert ausgewertet.

 www.evg-online.org/meldungen/details/news/online-in-die-zukunft-beteiligt-euch-an-der-zukunftsstudie-8664

GEW

MEHR GELD FÜR BILDUNG – KEINE RÜCKKEHR ZUR SCHULDENBREMSE

Anlässlich der am 24. März vom Bundeskabinett durchgeführten Haushaltsberatungen sprach sich die GEW im Vorfeld derer für mehr Investitionen in die Bildung aus. Mit Blick auf den Bildungsbereich benannte die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe hierzu vier Großprojekte, die aus Sicht der Gewerkschaft unverzüglich angegangen werden müssten. So müsse der teils dramatische Fachkräftemangel an Schulen und Kitas dringend bekämpft werden. Dafür sei es zwingend, die Zahl der Ausbildungs- sowie der Studien- und Referendariatsplätze für angehende ErzieherInnen und Lehrkräfte substantiell aufzustocken. Weiter müsse der Sanierungsstau an Schulen in Höhe von 44,2 Milliarden Euro, 9,7 Milliarden Euro an Kitas und rund 50 Milliarden Euro an Hochschulen endlich aufgelöst werden. Dafür schlug die GEW ein Zehn-Jahres-Programm vor und wandte sich in einem Schreiben an die Bundesregierung, um dafür zu werben. Unverzüglich und über den DigitalPakt hinaus fordert die GEW, die digitale Infrastruktur an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie an Hochschulen auszubauen. Parallel dazu sei es erforderlich, den Ausbau des Ganztags, den CDU/CSU und SPD in ihrer Koalitionsvereinbarung bis 2025 angekündigt haben, endlich auf ein stabiles Fundament zu stellen. „Dafür müssen auch im Bundeshaushalt Wege geschaffen werden“, sagte Tepe. Sie plädiert daher für die Aussetzung der Schuldenbremse auch nach der Corona-Pandemie.

VER.DI

DIGITALISIERUNGSTARIFVERTRAG BUND

In der vierten Verhandlungsrunde zwischen ver.di und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) Ende März bekräftigte Innenminister Horst Seehofer (CSU) nochmals die Bedeutung eines Tarifvertrags zur Digitalisierung, wie die Gewerkschaft mitteilte. Laut BMI gebe es allerdings mit Blick auf das Thema Digitalisierung keine verlässlichen Prognosen zu konkreten Auswirkungen auf bestehende Arbeitsprozesse und Arbeitsplätze, was es insgesamt schwer mache, tarifvertraglich zu regelnde Inhalte zu definieren. ver.di sieht dies kritisch, denn die Gewerkschaft hat klare



Foto: istockphoto/Pinkypills

Vorstellungen und Regelungsbedarf zu den Themen Arbeitsplatzsicherung, Qualifizierung und Entgeltsicherung. Auch keinen Regelungsbedarf sieht der Bund zu den Themen mobile Arbeit, Gesundheitsschutz, technische Ausstattung und Datensicherheit. Gerade hier gebe es aus Sicht der Gewerkschaft notwendigen Regelungsbedarf – insbesondere zur mobilen Arbeit seien Punkte, wie z. B. Technik, Ausstattung, Gestaltung der Arbeitszeit und Haftung festzulegen. Ein Abwarten auf zukünftige gesetzliche Regelungen oder gar der Verweis auf mögliche Dienstvereinbarungen ist hier nicht ausreichend, kritisiert ver.di. Beide Seiten haben sich nun darauf verständigt, die Themen Auslösemechanismus, Anwendungsbereich, Entgeltsicherung und Qualifizierung bis zur nächsten Verhandlungsrunde am 23. April weiter zu bearbeiten.

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, Long COVID Spätfolgen, 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

Schöneberger 2021 FORUM



in Kooperation

Anmeldemöglichkeit eröffnet

Auf dem für den 3./4. November terminierten Schöneberger Forum wird das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor im Mittelpunkt der Diskussionen stehen. Analysiert werden soll im Rahmen der Veranstaltung, wie Beschäftigte geschützt werden können, wie Betroffenen geholfen werden kann und welche Einflussnahmemöglichkeiten Personalräten gegeben sind.

Pöbeleien, Bedrohungen, körperliche Attacken: Viel zu oft werden Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor Opfer von Gewalt. Egal ob bei der Polizei, auf Ämtern, in Krankenhäusern oder den Verkehrsbetrieben – Beleidigungen und Übergriffe sind inzwischen alltäglich geworden. Das sind nicht nur die Wahrnehmungen vieler Beschäftigter, auch die Polizeiliche Kriminalstatistik, der DB Sicherheitsreport oder spezifische Umfragen von Berliner Ordnungsämtern, Unfallkassen, etc. sprechen eine deutliche Sprache.

Diskutiert werden soll an den zwei Tagen, was seitens der Politik und der Dienstherren getan werden muss, um die Entwicklung zu stoppen. Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung InteressenvertreterInnen mittels Dienst- und Betriebsvereinbarungen offen stehen, um Beschäftigte vor Gewalterfahrungen zu schützen und von Gewalt Betroffene zu unterstützen, soll im Plenum und in Fachforen analysiert werden. Gefährdungsbeurteilungen, Schulungsangebote in Kommunikation und Deeskalation, Präventionskonzepte, Nachsorgemaßnahmen – das Handlungsspektrum der Personal- und Betriebsräte ist dabei vielfältig.

SCHÖNEBERGER FORUM

GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE IM
ÖFFENTLICHEN UND PRIVATISIERTEN SEKTOR

Prävention, Deeskalation, Nachsorge

3./4. November 2021 in Berlin



Weitere Informationen, das Programm und die Möglichkeit sich anzumelden finden Sie unter www.schöneberger-forum.de

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2021

Am 3. November 2021 wird der Bund Verlag in Kooperation mit der Zeitschrift *Der Personalrat* am ersten Abend des Schöneberger Forums wieder den Deutschen Personalräte-Preis verleihen. Wenn Sie und Ihre PersonalratskollegInnen ein tolles Projekt haben, dann bewerben Sie sich noch bis zum 31. Mai 2021. Wir wünschen viel Erfolg! www.dprp.de

**VERGISS NIE
HIER ARBEITET EIN
MENSCH**

Um die Problematik in die Öffentlichkeit, die Dienststellen und in die Politik zu tragen, hat der DGB 2019 die Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* gestartet. Denn klar ist, die Gewalt gegen Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft hört nicht von alleine auf. Auch beim diesjährigen Schöneberger Forum werden sich die Teilnehmenden diesem Thema daher intensiv widmen.

VERANSTALTUNG

BILDUNG IN DER DIGITALEN WELT

Die GEW Bayern lädt ein zur Teilnahme an der Online-Fachtagung zum Themenkomplex Bildung in der digitalen Welt. Am 24. April soll in der Zeit von 13:30 bis 17:30 Uhr einmal mehr coronabedingt auf digitalem Wege das Thema aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und analysiert werden. Neben dem Hauptvortrag des Medienpädagogen Dr. Fred Schell stehen dann zur Vertiefung insgesamt 13 Workshops zu unterschiedlichen Themen zur Auswahl. Daran anschließend sollen im Rahmen einer Podiumsdiskussion die Konsequenzen für das gewerkschaftliche Handeln erörtert werden. Bei Teilnahmeinteresse wird um eine formlose Anmeldung per E-Mail an fachtag-digitalisierung@gew.bayern gebeten. Bayerische Lehrkräfte können sich auch über das staatliche Fortbildungsverzeichnis FIBS anmelden. Die GEW Bayern bittet bei der Anmeldung anzugeben, an welchem Workshop eine Teilnahme gewünscht ist. Informationen zu den Workshops finden sie unter dem untenstehenden Link. Die Zugangsdaten zum virtuellen Raum erhalten angemeldete TeilnehmerInnen circa eine Woche vor der Veranstaltung per Mail. Anmeldeschluss ist der 18. April.

 www.gew-bayern.de/online-fachtag

AUFRUF ZUR JAV-WAHL

MITREDEN UND MITBESTIMMEN
BEI DER BUNDESPOLIZEI

Am 18. Mai wird gewählt und zwar stehen dann die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei der Bundespolizei an. Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahre sowie alle Auszubildenden (VerwaltungsbeamtInnen und Tarifbeschäftigte) unter 25 Jahre. Gewählte Mitglieder der JAV machen sich dann für die Interessen der Auszubildenden stark, u. a. für die Bezahlung, Urlaubsansprüche und natürlich auch für die Qualität der Ausbildung. Die GdP ist vorn mit dabei und setzt sich für die Interessen der Auszubildenden ein. Also, beteiligt euch an der Wahl!



LITERATUR-TIPP

UMGANG MIT GEWALT
AM ARBEITSPLATZ

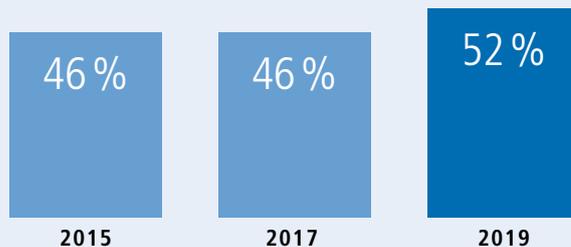
Immer wieder werden Beschäftigte während sie ihre Arbeit ausüben Opfer von Gewalt. Dabei hat Gewalt am Arbeitsplatz viele Formen: Angefangen bei Demütigungen, über Mobbing und Diskriminierung reichen diese bis hin zu Beleidigungen, sexueller Belästigung und sogar körperlichen Übergriffen. Umso empfehlenswerter ist das Sachbuch zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz von Dr. Holger Pressel. Darin beleuchtet der Autor wie Gewalt am Arbeitsplatz entsteht, Möglichkeiten der Reduzierung ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und Wege der Nachsorge. Das Buch ist im Haufe-Verlag erschienen (ISBN: 978-3-648-14279-0).

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung

Die aktuelle Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erfasst systematisch Unterschiede in der Arbeitszeitgestaltung in Deutschland und damit verbundene Aspekte der körperlichen und mentalen Gesundheit. Mit Blick auf die reine Arbeitszeit über alle Branchen hinweg sei zu verzeichnen, dass der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten an Ausprägung zunahm. So wünschten sich unter den Befragten 2019 56 Prozent kürzere Arbeitszeiten, 2017 waren es 49 Prozent und 2015 47 Prozent. Auch im öffentlichen Dienst nahm der Wunsch der Beschäftigten nach einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit 2019 zu.

IN DIESEN JAHREN ÄUSSERTEN X PROZENT
DER BESCHÄFTIGTEN IM ÖFFENTLICHEN
DIENST DEN WUNSCH NACH VERKÜRZUNG
IHRER ARBEITSZEIT.



QUELLE: BAUA-ARBEITSZEITBEFRAGUNG – VERGLEICH 2015 / 2017 / 2019

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Auch wenn Sie gerade erst im Job eingestiegen sind, ist es wichtig, dass Sie fit und gesund bleiben. Profitieren Sie von den Vorteilen der **DBV Krankenversicherung** zur Beihilfe speziell für **Berufseinsteiger**. Mit erstklassigen Leistungen von Anfang an. Zu besonders günstigen Ausbildungskonditionen.

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter dbv.de/kv.



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

Mutter-Vater-Kind-Kur im Schwarzwald

Die Kurklinik Hänselehof bietet eine angenehme Ausstattung und gleichsam ein behagliches Umfeld für die Erholung in Ihrer Kur.



www.haenslehof.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