

BM

Das Magazin für
Beamtinnen und Beamte

AUSGABE 04 · 2022



DGB



PROJEKT QUALIFICA DIGITALIS DIGITALE KOMPETENZEN FALLEN NICHT VOM HIMMEL

INTERVIEW

mit Elke Hannack
Wir bleiben am Ball

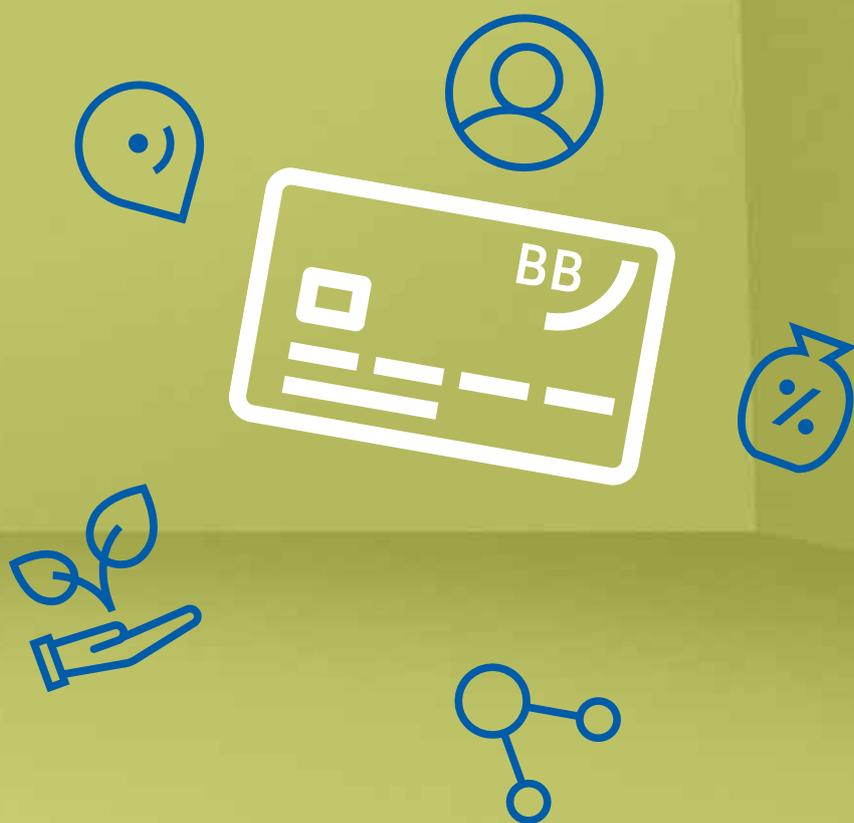
IM FOKUS

Deutscher Personalräte-Preis
Mehr Wertschätzung für Personalräte



Das Mehr-wert-Girokonto¹ der BBBank.

Mehr Vorteile. Mehr Beratung. Mehr Erfahrung.



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbank.de
und auf www.bbbank.de

¹ Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Voraussetzungen: Gehalts-/Bezüge-eingang, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.



04

TITEL

Qualifica Digitalis
Digitale Kompetenzen fallen nicht vom Himmel



07

IM FOKUS

Deutscher Personalräte-Preis
Mehr Wertschätzung für Personalräte



08

INTERVIEW

mit Elke Hannack
Wir bleiben am Ball

08 MELDUNGEN AUS BUND UND LÄNDERN

15 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

18 VERMISCHTES

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

2017 hat die damalige Bundesregierung mit dem Onlinezugangsgesetz (OZG) beschlossen, dass bis Ende 2022 die wichtigsten 575 Verwaltungsleistungen von den Bürger:innen digital beantragt werden können. Zeitraubende Behördengänge sollten damit der Vergangenheit angehören. So der Plan. Die Realität sieht – höchstwahrscheinlich – anders aus. Zumindest, wenn man dem jüngsten Bericht des Bundesrechnungshofs zum Stand der OZG-Umsetzung Glauben schenken mag, ist der Stichtag 31.12.2022 nicht mehr zu halten. Doch nicht nur die technischen Abläufe machen aus einem Bürgeramt eine digitale Behörde. Vielmehr muss die sogenannte digitale Transformation auch bei den Beschäftigten begleitet werden. An diesem Punkt setzt das Projekt *Qualifica Digitalis* an, welches wir Ihnen näher vorstellen möchten. Klar ist auch: Eine wichtige Rolle im Rahmen der Digitalisierung des öffentlichen Dienstes spielen die Personalräte. Sie fungieren als Interessenvertreter, als Mittler und nicht selten auch als Ideengeber. Nicht immer wird es ihnen gedankt. Mit dem *Deutschen Personalräte-Preis* wollen wir auch 2022 daher jene ins Rampenlicht stellen, die die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst durch ihren Beitrag besser machen. Mehr dazu finden Sie in der aktuellen BM-Ausgabe.

Viel Spaß beim Lesen!



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

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abt. Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, E-Mail: oeb@dgb.de, Internet: dgb.de/beamtenmagazin | V.i.S.d.P.: Elke Hannack | Redaktion: Alexander Boettcher, Lisa Kranz, Danny Prusseit, Henriette Schwarz, Niels Spilker, Sigrid Werner | Verlag, Vertrieb, Anzeigenmarketing und Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH | Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen | Titelbild: istockphoto/Natali_Mis | Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 28. Jahrgang / Jahresbezugspreis inkl. MwSt. und Versand: 1 Heft: 15 Euro, 10 Hefte: 140 Euro, 20 Hefte: 260 Euro, 50 Hefte: 550 Euro



PROJEKT QUALIFICA DIGITALIS DIGITALE KOMPETENZEN FALLEN NICHT VOM HIMMEL

Wie verändern sich Tätigkeiten, berufliche Anforderungen, Arbeitsweisen und Arbeitskultur durch die Digitalisierung des öffentlichen Sektors? Auf welche Kompetenzen und Qualifikationen kommt es zukünftig verstärkt an? Wie muss gelungene Qualifizierung 4.0, passendes Lernen und Lehren für den öffentlichen Sektor gestaltet sein? Diesen Fragen widmet sich das IT Planungsrat Projekt Qualifica Digitalis unter Federführung der Freien Hansestadt Bremen.

Von Christine Schröder, Projektteam,
Freie Hansestadt Bremen – Digitalisierungsbüro

Bei der digitalen Transformation der Verwaltung handelt es sich um einen ganzheitlichen Wandel, der die öffentlichen Arbeitgeber:innen vor Herausforderungen stellt. Neben der derzeit durch die Umsetzung des Onlinezugangsgesetz vorangetriebenen (technischen) Digitalisierung von Verwaltungsleistungen, geht es vor allem um die Veränderung von Strukturen und Prozessen innerhalb der Verwaltung. Dabei gilt: die umfassende digitale Transformation wird nur gelingen, wenn Verwaltungsmitarbeitende aller Bereiche über entsprechende berufliche Kompetenzen und Qualifikationen verfügen. Und: Für die Entwicklung passender Qualifizierungsmaßnahmen muss die Komplexität und Vielfältigkeit der Aufgabenfelder, Tätigkeitsbereiche und Beschäftigtengruppen des öffentlichen Sektors berücksichtigt werden. Dafür braucht es geeignete Qualifizierungsstrategien, die auf aktuellen und tragfähigen Erkenntnissen zum Einfluss von Digitalisierung auf Kompetenzen und Qualifikationen basieren.

DAS PROJEKT QUALIFICA DIGITALIS

Der IT-Planungsrat hat deshalb im Juni 2019¹ unter der Federführung der Freien Hansestadt Bremen das Forschungs-, Entwicklungs- und Umsetzungsprojekt für die Qualifizierung des digitalisierten öffentlichen Sektors, Qualifica Digitalis, eingesetzt. In dem Kooperationsprojekt sollen gemeinsam mit den wissenschaftlichen Projektpartnern (Fraunhofer Institut für offene Kommunikationssysteme FOKUS, Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung, Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH) sowie weiteren zahlreichen Beteiligten aus Wissenschaft, Gewerkschaften, Bund, Ländern und Kommunen geeignete und praxisnahe Lösungen für die „Qualifizierung 4.0“ gefunden werden. Während der Projektlaufzeit (01.01.2020 bis 30.09.2022) werden Strategien und Empfehlungen für die Ausgestaltung der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Personalentwicklung erarbeitet.

DIGITALE KOMPETENZEN SIND NICHT REIN IT-BEZOGENE KOMPETENZEN

Wie steht es also um die Digitalisierung und Kompetenzentwicklung in der öffentlichen Verwaltung? Erstes Ergebnis der wissenschaftlichen Erhebungen ist die im Sommer 2020 veröffentlichte Metastudie²: Basierend auf einer umfangreichen Analyse bestehender Literatur zur digitalisierten Verwaltung fasst diese zusammen, welche Kompetenzen für die digitalisierte Verwaltung als essentiell betrachtet werden. Als Analyseraster wurden die „Kompetenzbereiche in einer digitalen Welt“ der Kultusministerkonferenz (sog. KMK-Kompetenz-

rahmen)³ herangezogen. Darauf basierend sind neun digitale Kompetenzkategorien abgeleitet worden. Diese verdeutlichen: Digitale Kompetenzen sind nicht rein IT-bezogene Kompetenzen. Wenn wir von einer umfassenden digitalen Verwaltung ausgehen, dann erfordert dies neben grundlegenden IT- und Medienkompetenzen zusätzlich die Ausbildung neuer beziehungsweise veränderter personaler Kompetenzen wie z. B. Selbstorganisationsfähigkeit, Problemlösungskompetenz, soziale Kompetenz, Orientierungskompetenz und Managementtechniken. In diesem Zusammenhang definiert die Metastudie bewusst das „Digitale Mindset“ als eine der Kompetenzausprägungen der Hauptkategorie „Personale berufliche Handlungsfähigkeit im digitalisierten Berufsumfeld“: Es meint die persönliche Haltung und Einstellungen gegenüber der Digitalisierung und ist essentiell für das Zurechtfinden in der digitalisierten Arbeitswelt.

QUALIFIZIERUNG PER GIESSKANNEN-PRINZIP FUNKTIONIERT NICHT MEHR

Als weiterer Analysebaustein diente eine online-Befragung zum Status quo zu Kompetenzen und Digitalisierung in den im Projekt definierten Verwaltungsdomänen, die von November 2020 bis Ende April 2021 durchgeführt wurde. Die Befragung zeichnet ein je nach Verwaltungsbereich differenziertes Bild des Standes der Digitalisierung in der Verwaltung: während mobiles Arbeiten, e-Akte oder Webkonferenzen in der Domäne IT-Steuerung und -management sowie in den Bereichen der Fachaufgaben der Zentralverwaltung weitgehend verbreitet sind, sind diese insbesondere in Bereichen mit Publikumskontakt (Sozialverwaltung, weitere bürgernahe Dienste) teilweise noch weniger etabliert (vgl. Abb. 1).

Die Befragung adressierte daneben mögliche Veränderungen der Arbeitsaufgaben und -dichte. Hier sieht ein Großteil der Befragten eine Zunahme und hat zuletzt Veränderungen im Bereich der Arbeitsmethoden, Arbeitsinhalte und IT-Lösungen festgestellt. Erfreulich dagegen: Über alle betrachteten Verwaltungsbereiche hinweg machen sich die Befragten wenig Sorgen, den Anforderungen in der Zukunft durch Digitalisierung nicht mehr gewachsen zu sein oder dass der eigene Arbeitsplatz entfallen könne (vgl. Abb. 2).

Ebenfalls bemerkenswert: Die meisten Befragten gaben an, vorrangig Kompetenzen „on the job“ zu erwerben. Daraus folgt: Qualifizierung muss möglichst gut in den Arbeitsalltag integriert werden und es braucht ein gutes Nebeneinander von „klassischen“ Fortbildungsangeboten und (in)formalen Lernangeboten am Arbeitsplatz. Learning on the job bedeutet aber auch, dass entsprechende Lernressourcen (Zeit, Lernorte) seitens der Arbeitgeber:innen zur Verfügung gestellt wer-

ABB. 1: Welche Aussagen treffen auf Ihren Arbeitskontext zu?

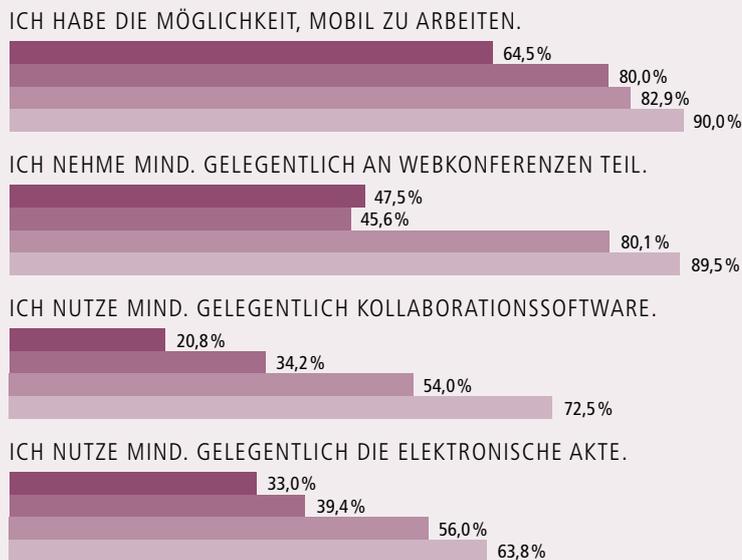


ABB. 2: Welche Erwartungen haben Sie an die zukünftige Entwicklung?



4ER-ANTWORTSKALA (TRIFFT VOLL UND GANZ ZU, TRIFFT EHER ZU, TRIFFT EHER NICHT ZU, TRIFFT NICHT ZU); PROZENTANGABEN GEBEN WERT FÜR „TRIFFT VOLL UND GANZ ZU“ WIEDER.
 QUELLE: QUALIFICA DIGITALIS

den müssen. Daneben rückt die individualisierte Kompetenzentwicklung verstärkt in den Fokus: Qualifizierung per „Gießkannenprinzip“ funktioniert in einer zunehmend komplexen Arbeitsumgebung nicht mehr ausschließlich

ZUKÜNFTIGE RAHMENBEDINGUNGEN UND STRATEGIEN FÜR DIE DIGITALE QUALIFIZIERUNG

Neue Kompetenzen und Qualifikationen sind nicht von heute auf morgen da, sondern müssen in grundständigen Studiengängen und Berufsausbildungen erlernt und dann vor allem im Berufsleben kontinuierlich weiterentwickelt werden. Es ist also wesentlich, die Aus-, Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst zu modernisieren und dabei die veränderten Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. In der letzten Projektphase von Qualifica Digitalis werden daher in weiteren Workshops die Rahmenbedingungen der Ausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung exemplarisch untersucht und daraus konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet. Allein mit der Bereitstellung technischer Ausstattung mit Laptops, Tablets, Smartboards und schnellem Internet wird es nicht getan sein. Formate und Konzepte dürfen sich nicht in „Lernen mit digitalisierten Medien“ erschöpfen. Gefragt sind Gesamtkonzepte, die die Digitalisierungskompetenzen als Querschnittskompetenzen betrachten und sich an den Arbeitsinhalten und -realitäten orientieren.

Hierzu sollen aus dem Projekt im Herbst 2022 konkrete Erkenntnisse und Empfehlungen veröffentlicht werden. Diese können aber natürlich nur weitere Bausteine für die insgesamt zu entwickelnde „Qualifizierung 4.0“ sein. Der Entwicklung moderner und zukunftsorientierter Qualifizierung für die digitale Verwaltung kann das insgesamt aber nur nutzen.

¹ Vgl. ITPLR-Beschluss 2019/35 v. 27.06.2019 – Forschungs- und Umsetzungsprojekt zur digitalen Qualifizierung des öffentlichen Sektors, www.it-planungsrat.de/Shared-Docs/Sitzungen/DE/2019/Sitzung_29.html?pos=17 (abgerufen am 07.04.2021).

² Vgl. qualifica-digitalis.de/wp-content/uploads/QD_Metastudie_20201005_barrierefrei_v5.pdf

³ www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2016/2016_12_08-KMK-Kompetenzen-in-der-digitalen-Welt.pdf



Mehr Wertschätzung für Personalräte

Bis zum 31. Mai können Gremien im öffentlichen Dienst unkompliziert ihre Bewerbung in den Ring werfen. Jetzt sind ihre guten Projekte und Initiativen für die Beschäftigten gefragt.



**BEWERBUNGSFRIST ENDET
AM 31. MAI 2022**

Der *Deutsche Personalräte-Preis*, eine Initiative der Fachzeitschrift *Der Personalrat* aus dem Frankfurter Bund-Verlag, zeichnet auch in diesem Jahr wieder Gremien aus, die sich erfolgreich für die Belange der Beschäftigten ins Zeug legen. Da der Einsatz von Personalräten häufig im Stillen und meist ohne die ihnen zustehende Wertschätzung erfolgt, setzt der Preis ein bundesweites Zeichen und lenkt die Aufmerksamkeit auf diese wichtige Arbeit in den Dienststellen von Bund, Ländern und Kommunen.

Ob Mitbestimmen bei mobiler Arbeit, Dauerbrenner Personalmangel, Modernisierung und Digitalisierung im öffentlichen Dienst – viele Personalräte packen mutig und beherzt an. Ganz gleich, ob es um die Auswirkungen der Pandemie, soziale Leistungen oder die Durchsetzung rechtlicher Ansprüche geht – ohne ihre dauerhafte Einsatzbereitschaft und Motivation der Interessenvertretungen blieben viele und vieles auf der Strecke.

Bis zum 31. Mai läuft die Bewerbungsfrist für den *Deutschen Personalräte-Preis*. Teilnehmen können Personalratsmitglieder, PR-Gremien und Personalrats-Kooperationen über mehrere Dienststellen. Für Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergibt die DGB-Jugend einen Sonderpreis. Eine weitere Auszeichnung würdigt Schwerbehindertenvertretungen. Und die Debeka als Förderer der Preisverleihung macht den Trophäen-Reigen komplett. Eingereicht werden können Initiativen und Projekte guter Personalrats-, JAV- und SBV-Arbeit aus den Jahren 2020 bis 2022. Die Teilnahme erfolgt unkompliziert per Online-Bewerbung.

Eine Expertenjury mit Vertretern aus Gewerkschaften, Wissenschaft und praktischer Personalratsarbeit bewertet den Erfolg und die Übertragbarkeit der Projekte wie auch deren Einfluss auf den Alltag der Dienststelle. Darüber hinaus prüft sie den Innovationsgrad und bewertet die Teamleistung auch hinsichtlich Originalität, Nachhaltigkeit und sozialem Einsatz. Die Bekanntgabe der Gewinner erfolgt im Rahmen des vom DGB Bildungswerk und dem DGB veranstalteten Schöneberger Forums, der jährlichen Fachtagung für den öffentlichen Dienst, am 9. November in Berlin.



Mitmachen ist denkbar einfach.
Alle Informationen unter
www.dprp.de



Foto: Simone M. Neumann

„Wir bleiben am Ball“

Seit nunmehr zwei Jahren setzt sich der DGB mit Gesichtern, Geschichten und Aktionen dafür ein, Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Sektor öffentlich zu thematisieren. Über den Stand der 2020 ins Leben gerufenen Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* sprachen wir mit der stellvertretenden Vorsitzenden des DGB, Elke Hannack.

Warum die Initiative des DGB?

Es ist leider so, dass Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor täglich angegriffen, beleidigt oder verletzt werden. Das ist keine neue Entwicklung, egal ob bei der Polizei, auf Ämtern, in Krankenhäusern oder den Verkehrsbetrieben – Respektlosigkeiten und Schlimmeres sind an der Tagesordnung. Neu ist jedoch die Dimension des Ganzen.

Und um genau auf diese Entwicklung aufmerksam zu machen, hat der DGB die Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* gestartet.

Was konnte bislang mit der Initiative erreicht werden?

Wir haben zunächst mit einer eigenen Befragung für valides Datenmaterial gesorgt, auf dessen Grundlage man diskutieren kann. Mit einer Plakatkampagne und einer Auftaktveranstaltung haben wir Anfang 2020 auf das Thema aufmerksam gemacht und den vielen Betroffenen mit unseren Beschäftigten „ein Gesicht gegeben“.

Trotz Corona fanden in den letzten zwei Jahren deutschlandweit über 80 Aktionen und kleine „coronagerechte“ Veranstaltungen statt. Es ging uns vor allem darum, einen Dialog und einen Prozess vor Ort in Gang zu setzen, an dem sich möglichst viele beteiligen.

Politisch konnten wir mit dem Bundesinnenministerium eine Grundlagenstudie zum Thema verabreden, die im Juni konkrete Ergebnisse und hoffentlich dann auch weitere Maßnahmen zur Folge hat.

Dass Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor angegriffen und beleidigt werden, wurde auch beim letzten Schöneberger Forum mit Personal- und Betriebsräten diskutiert. Was können sie tun, um die Situation zu verbessern?

Personal- und Betriebsräten kommt bei dem Thema eine wichtige Aufgabe zu. Sie sind oftmals die direkten Vertrauenspersonen für Beschäftigte, denen etwas widerfahren ist. Sie sind es aber auch, die auf Missstände vor Ort hinweisen und auf Angebote wie Präventionsschulungen oder Nachsorgemaßnahmen drängen können. Und sie können natürlich mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen konkrete Verbesserungen erreichen, daher sind sie für den Erfolg unserer Initiative ganz wichtige Verbündete.

Was fordert der DGB von Dienstherren und Arbeitgebern, um den Schutz der Beschäftigten vor Gewalt zu verbessern?

Da gibt es eine ganze Menge, ich beschränke mich aber auf drei zentrale Aspekte.

Eine der ersten Aufgaben muss sein, einen blinden Fleck zu beseitigen: Mit Ausnahme von Polizei und Rettungskräften gibt es in Deutschland keine offiziellen Statistiken. Arbeitgeber und Dienstherren müssen ihrer Verantwortung endlich gerecht werden. Sie müssen das Thema ernst nehmen und die Übergriffe endlich erfassen. Nur anhand solcher Daten können die Ursachen dieser Entwicklung angegangen werden.



Ein zweiter wichtiger Aspekt betrifft die Prävention und Nachsorge. Hier muss dringend nachgelegt werden. Unsere Umfrage hat ergeben, dass knapp die Hälfte der Dienststellen der betroffenen Beschäftigten weder über Dienstanweisungen noch einen Notfallplan im Fall von Übergriffen verfügen. Dabei gibt es schon so viele positive Beispiele. Aber genau diese Beispiele müssen auch Schule machen. Gefährdete Beschäftigte brauchen aber konkrete Unterstützung, Schulungen für Deeskalationsstrategien, funktionierende Mechanismen zum Schutz. Und Drittens. Es gibt keinen aufgeblähten Staat, sondern einen Staat, der an entscheidenden Stellen nicht mehr rund läuft. Unsere Zahlen sind eindeutig: Wenn sich Bürger:innen nicht mehr auf das Funktionieren öffentlicher Institutionen verlassen können, wachsen Frust und Wut. Und weil sie oft als Repräsentanten des Staates wahrgenommen werden, werden die Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft häufig zum Blitzableiter für diesen aufgestauten Unmut. Deshalb muss jetzt investiert werden. Wir brauchen mehr Geld für mehr Personal, für eine mo-

derne und funktionstüchtige Ausstattung und für attraktive Arbeitsbedingungen, damit junge Leute auch in den öffentlichen Dienst wollen und jene bleiben, die seit Jahren zu dessen Funktionieren beitragen.

Das Thema wird uns höchstwahrscheinlich noch eine Weile begleiten. Macht der DGB weiterhin auf die Problematik aufmerksam und falls ja, wie sieht das Engagement konkret aus?

Das werden wir! Geplant ist eine größere Plakatkampagne, mit welcher wir weitere betroffene Berufsgruppen sichtbar machen wollen. Zudem werden wir die Veröffentlichung zweier Studienergebnisse zum Thema nutzen, um die Öffentlichkeit weiter zu sensibilisieren. Und wir werden die Unterstützung der Betriebs- und Personalräte verstärken. Denn Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die dem Schutz der Beschäftigten dienen, sind ein entscheidendes Mittel zur Verhinderung von Gewalttaten. Wir bleiben also am Ball.



WIDER DIE NORMALISIERUNG!

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Sektor

Zum Thema hat der DGB unter anderem die Broschüre *Wider die Normalisierung* herausgebracht. Darin wird auf konkrete Handlungsmöglichkeiten hingewiesen und neun Betroffenen eine Stimme gegeben.

Auf Anfrage kann eine gedruckte Broschüre kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Bei Interesse schreiben Sie uns eine E-Mail an oeb@dgb.de mit dem Betreff *Broschüre – Wider die Normalisierung*.

Bitte geben Sie in Ihrer E-Mail eine Lieferadresse an. Vielen Dank.



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.

www.nuernberger.de

Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst

MELDUNGEN

BUND

HÖHERE WEGSTRECKEN- ENTSCHÄDIGUNG GEFORDERT

Vor dem Hintergrund gestiegener Treibstoffpreise halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes eine Anpassung des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) für notwendig. Bundesbeamt:innen sind mit dem Problem konfrontiert, dass die in § 5 BRKG festgelegten Beträge für die Wegstreckenentschädigung bei Nutzung eines privaten Kraftfahrzeugs auf Grund einer dienstlich veranlassten Reise nicht die tatsächlichen Kosten decken. Die gestiegenen Treibstoffpreise haben die Problematik weiter verschärft. Der DGB hat deshalb gegenüber dem Bundesministerium des Innern und für Heimat eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung auf 30 Cent bzw. 38 Cent je Kilometer angeregt. Zudem werden klimafreundliche Fahrgemeinschaften bei Dienstreisen nicht honoriert. Die Mitreisenden erhalten keine Wegstreckenentschädigung, die Fahrerin bzw. der Fahrer erhält aber auch keinerlei zusätzliche Entschädigung, obwohl durch zusätzliche Personen im PKW der Treibstoffverbrauch sowie die Abnutzung des Fahrzeugs zunehmen. Hier hat der DGB eine Mitnahmeentschädigung bei Bildung von Fahrgemeinschaften zur Durchführung von Dienstreisen vorgeschlagen.

BUND

WENIGER WOHNUNGSEINBRÜCHE, MEHR GEWALT GEGEN BEAMT:INNEN

Die Zahl der erfassten Straftaten ist 2021 bundesweit erneut zurückgegangen. Wie aus der aktuellen Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) hervorgeht, ist die Zahl auf rund fünf Millionen Fälle gesunken. Das entspricht einer Abnahme um 4,9 Prozent gegenüber 2020. Weniger positiv allerdings: die Gewalt gegen Polizeibeschäftigte ist erneut stark gestiegen. Demnach war 2021 im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg von 6,3 Prozent (ein Plus von 990 Fällen) bei tätlichen Angriffen auf Vollstreckungsbeamt:innen und gleichstehende Personen zu verzeichnen. „Die erneute Zunahme der Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten ist ein Alarmsignal und zeigt deutlich, dass wir es in Teilen mit einer gereizten Gesellschaft zu tun haben. Hier muss die Politik dringend gegensteuern. Wer für uns alle im Einsatz ist, verdient keine Angriffe, sondern Respekt!“, bewertet die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack die aktuellen Zahlen. Rückläufig waren vor allem Straftaten wie Verstöße gegen das Waffengesetz (-12,5 Prozent, -4.536 Fälle), Diebstahl insgesamt (-11,8 Prozent, -199.044 Fälle) sowie Gewaltkriminalität generell (-6,8 Prozent, -12.026 Fälle). Laut PKS veränderte sich die Kriminalität unter dem Eindruck der Corona-Pandemie. So seien die starken Rückgänge bei Diebstählen, Erpressung und

Raub weiterhin auf die Einschränkungen im Rahmen der Pandemie-Bekämpfung zurückzuführen. Ähnlich dürfte es sich mit den gestiegenen Übergriffen auf Polizist:innen verhalten, die auch vor dem Hintergrund anhaltender Corona-Proteste interpretiert werden müssen.



www.bka.de

BADEN-WÜRTTEMBERG

KILOMETERPAUSCHALE NICHT AUSREICHEND

Viele Beamt:innen und Tarifbeschäftigte sind bei der Erfüllung ihrer Dienstgeschäfte auf die Nutzung des privaten PKW angewiesen. Steigende Kraftstoffpreise führen aktuell aber zu einer nicht mehr hinnehmbaren Belastung. Mitte März hat sich daher der DGB an die grün-schwarze Landesregierung gewandt und eine zeitnahe Lösung des Problems gefordert. Schließlich sei ohne den Einsatz der Privat-

fahrzeuge der Umfang des Dienstbetriebes in Teilen nicht aufrechtzuerhalten. Der DGB stellt klar, dass das Fehlen von Dienstfahrzeugen am Ende nicht dadurch kompensiert werden dürfe, dass das Pflicht-

AUF EINSATZ VON PRIVAT-PKWS ANGEWIESEN

bewusstsein der Beschäftigten ausgenutzt werde. Von der Landesregierung erwartet der DGB eine entsprechende Anpassung im Landesreisekostengesetz und sieht darüber hinaus weiteren Handlungsbedarf: eine Dynamisierung der Kilometerpauschale, eine Gleichstellung aller Fahrzeugarten bei der Kilometerpauschale sowie die Abschaffung der Unterscheidung von Dienstfahrten und Dienstfahrten mit besonderem dienstlichen Interesse.

BAYERN

VERBESSERUNGEN FÜR STUDIERENDE ERREICHT

Bereits zu Beginn der Corona-Pandemie hat die Junge Gruppe der GdP Bayern auf besondere Problemstellungen beim polizeilichen Digitalunterricht der Studierenden der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (HföD) – Fachbereich Polizei hingewiesen. Mittels Umfrage unter den Studierenden konnte sie als eines der größten Probleme die fehlenden Digitalgeräte, die insbesondere für den Online-Unterricht mit VS-NfD-Inhalten für die umfassende Ausbildung der angehenden Kommissare unabdingbar erforderlich seien, identifizieren. Dank der Bemühungen der GdP-Bayern liegt nun dem bayerischen Landtag ein Haushaltsänderungsantrag darüber vor, dem Fachbereich Polizei zusätzliche 201.000 Euro ausschließlich für die

Anschaffung von digitaler Ausstattung bereitzustellen. Der Ausschuss für Staatshaushalt und Finanzfragen hatte dem Änderungsantrag bereits am 16. Februar zugestimmt.

BERLIN

TARIFVERTRAG GESUNDHEITSSCHUTZ GEFORDERT

Bereits im Januar 2021 ergab eine von der GEW durchgeführte Umfrage zum Thema Arbeitsentlastung unter Berliner Lehrer:innen, dass der größte Effekt bei der Arbeitsentlastung von der Verkleinerung von Schulklassen ausgehen würde. Mit dem Ziel, kleinere Klassen in einem Tarifvertrag Gesundheitsschutz zu verankern, hat die Bildungsgewerkschaft im Juni 2021 deshalb erstmals den damaligen Finanzsenator zu Verhandlungen über einen entsprechenden Tarifvertrag für Berliner Lehrkräfte aufgefordert. Die damalige Aufforderung blieb ebenso unbeantwortet, wie die Anfang des Jahres erneut gestellte Anfrage an den neuen Finanzsenator, Daniel Wesener (Bündnis 90/Die Grünen). Die Forderung nach einem Tarifvertrag Gesundheitsschutz ist auch getrieben von der Sorge der Gewerk-



Foto: istockphoto/Epiximages

schaft, dass die Bildungsverwaltung wegen des akuten Lehrkräftemangels weiter an der Klassengröße schrauben könnte. Mit einem Tarifvertrag kann dies verhindert werden, so die Hoffnung der GEW. Zudem seien weitere Verbesserungen für den Gesundheitsschutz von Lehrkräften das Ziel, so Udo Mertens aus dem Vorstand der GEW Berlin.

BRANDENBURG

DGB ZUM VERFASSUNGSTREUE-CHECK

Das Land Brandenburg will per Gesetz die Rechtsgrundlage dafür schaffen, dass künftig alle neu einzustellenden Beamt:innen mit einer Regelanfrage beim Landesverfassungsschutz auf ihre Verfassungstreue hin überprüft werden können (sog. Verfassungstreue-Check). Zum nun vorgelegten Gesetzentwurf zur Verbesserung des Schutzes der Beamtenschaft vor Verfassungsgegnern hat sich der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg mit einer Stellungnahme Ende März positioniert. Besonders kritisch sieht der DGB Berlin-Brandenburg



die geplanten Regelanfragen beim Verfassungsschutz. Mit diesen seien massive Eingriffe in die informelle Selbstbestimmung der Beamt:innen und in datenschutzrechtliche Regelungen verbunden. Unklar bleibe in dem Gesetz zudem das Verwaltungsverfahren bei den Einstellungsbehörden, die Kriterien der Bewertung von Aussagen des Verfassungsschutzes sowie die Einbeziehung der Personalvertretungen. Wünschenswert und angemessen gewesen wäre nach Auffassung des DGB Berlin-Brandenburg eine Gesetzesinitiative, die einen echten Schutz der Beamt:innen vor Übergriffen und Angriffen von Verfassungsfeinden zum Ziel gehabt hätte.



Stellungnahme unter
www.berlin-brandenburg.dgb.de/-/cBe

BREMEN

SENAT BESCHLIESST LEBENSARBEITSZEITKONTO

Seit gut einem Monat gilt die geänderte Bremische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamt:innen (BremAZVO) und damit die Möglichkeit für Beamt:innen, ein Lebensarbeitszeitkonto zu führen. Auf diesem können bis zu 1.200 Mehrarbeitsstunden „angespart“ werden. Das Guthaben kann zum Ende der Dienstzeit, zur Weiterbildung oder zur Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen werden. Allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Dienststelle dagegen keine dringenden dienstliche Gründe geltend macht. In diesem Fall wird das Guthaben finanziell abgegolten. Nachgebessert hat der Senat seinen ursprünglichen Entwurf aus Sicht des Gesamtpersonalrats in einem wichtigen Punkt: Im Fall von Langzeiterkrankungen (ab 42 Tage) in der Entnahmephase wird diese unterbrochen. Ein eventuelles Restguthaben, das nicht mehr in Anspruch genommen werden kann, wird dann ausgezahlt. Für alle kürzeren Erkrankungen in der Entnahmephase gilt weiterhin, dass die unbezahlte Mehrarbeit aus der Aufbauphase verfällt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren das Modell, das sich zu einseitig an Arbeitgeberinteressen orientiere. Dass das Lebensarbeitszeitkonto nicht allen Beamt:innen zur Verfügung stünde und außerdem die Bereiche, in denen es zur Anwendung kommt, von den Dienststellen bestimmt werden, festige diese Einschätzung.

ARBEITGEBER- INTERESSEN IM FOKUS

HAMBURG

ANGLEICHUNGSZULAGE WEGEN VERFASSUNGSWIDRIGER BESOLDUNG

Der rot-grüne Senat hat einen Gesetzentwurf zur Anpassung der Besoldung und Versorgung in 2022 vorgelegt. Damit soll eine Anpassung um 2,8 Prozent zum 1. Dezember erfolgen, analog zum Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten der Länder. Zugleich ist laut Entwurf für die Jahre 2021 bis 2025 rückwirkend eine zeitlich befristete Angleichungszulage vorgesehen. Diese Zulage sollen nur die aktiven Beamt:innen erhalten. Für 2021 ist die Auszahlung zeitnah nach Verkündung des Gesetzes und in den Jahren 2022 bis 2025 mit den Dezemberbezügen vorgesehen. Nach 2025 soll die Angleichungszulage wieder entfallen. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der durchschnittlichen monatlichen Besoldung im Bezugsjahr. Sie beträgt in den Jahren 2021 und 2022 jeweils 33 Prozent und in den Jahren 2023 bis 2025 jeweils 20 Prozent des Bezugswertes. Mit der Angleichungszulage und einem noch in 2022 folgenden Entwurf für ein Besoldungsstrukturgesetz soll die Verfassungskonformität der

Besoldung gesichert werden. Der DGB kritisiert die zeitliche Befristung und die Nichtberücksichtigung der Versorgungsempfänger:innen. Der Gesetzentwurf wird nun in die Hamburger Bürgerschaft eingebracht.

HESSEN

VERFASSUNGSWIDRIGE BESOLDUNG KRITISIERT

Michael Rudolph, Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen, forderte Ende März den hessischen Innenminister Peter Beuth (CDU) auf, die verfassungswidrige Alimentierung seiner Landes- und Kommunalbeamten endlich zu beenden: „Minister Beuth muss endlich handeln. Die Besoldung liegt im Extremfall neun Prozent unter der Grundsicherung. Gerade Beamtinnen und Beamte in den unteren Besoldungsgruppen haben echte Probleme, ihr Leben zu finanzieren. Die Entkopplung der Beamtenbesoldung von den Tarifabschlüssen des Landes Hessens hat die aktuelle Misere mit verursacht. Ein erster Schritt wäre eine Erhöhung der Besoldung um 3,4 Prozent. Das ist die Summe, die den Beamtinnen und Beamten durch die Null-



Foto: istockphoto/10255185_880

runde 2015 und die Anpassung um ein Prozent seit 2016 vorenthalten wird.“ Rudolph begrüßte, dass das Thema jetzt vom Parlament behandelt werde. Denn seit 2020 sei klar, dass die hessische Besoldung verfassungswidrig ist. Bislang sei die Landesregierung aber nicht auf das Gesprächsangebot des gewerkschaftlichen Dachverbandes eingegangen. „Warum seit zwei Jahren geprüft wird, ohne zu handeln, ist für uns nicht nachvollziehbar,“ kritisierte Rudolph.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

ÜBERNAHMEGARANTIE WIRKT

Das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung informierte Ende März darüber, dass insgesamt 164 angehende Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern ihr Referendariat erfolgreich beendet haben. 135 der Absolvent:innen wurden ohne ein Bewerbungsverfahren nahtlos zum 1. April unbefristet in den Schuldienst des Landes übernommen. 13 Lehrkräfte starten an beruflichen Schulen und 122 an allgemeinbildenden Schulen (davon 25 an einer Grundschule, 27 an einer Regionalen Schule, 33 an einer Gesamtschule, 29 an einem Gymnasium und acht an einer Förderschule). Dank einer im Februar 2021 zwischen Lehrerhauptpersonalrat und dem Bildungsministerium abgeschlossenen Dienstvereinbarung zur Übernahme von Nachwuchslehrkräften, erhalten Referendar:innen im Landesdienst eine rechtssichere Übernahmegarantie durch das Land, sofern sie das zweite Staatsexamen mit der Note „befriedigend“ oder besser bestehen. Laut Bildungsministerin Simone Oldenburg (Die Linke) zeigt sich an der Vielzahl an Nachwuchslehrkräften, die im Land ihren Schuldienst antraten, „dass die Übernahmegarantie ein richtiges Programm ist.“

NIEDERSACHSEN

DGB: HÖHERE KILOMETERPAUSCHALE NOTWENDIG

Angesichts steigender Treibstoffpreise hat der DGB Niedersachsen die Landesregierung aufgefordert, die Kilometerpauschale für die Beschäftigten des Landes und der Kommunen zu erhöhen. Viele Beamt:innen und Tarifbeschäftigte sind darauf angewiesen, für dienstliche Fahrten ihr privates Fahrzeug zu nutzen. Dafür müssten sie erheblich zuzahlen, denn die Kilometerpauschale deckt die Kosten laut DGB nicht mehr ab. Dieses Problem könne dadurch gelöst werden, dass die Landesregierung die Reisekostenverordnung ändert und die Pauschale, die derzeit bei 30 Cent je Kilometer liegt, anhebt. Sinnvoll wäre etwa eine Orientierung an der sogenannten Pendlerpauschale, die rückwirkend zum 01.01.2022 auf 38 Cent pro Kilometer angehoben wurde. Dr. Mehrdad Payandeh, Vorsitzender des DGB Niedersachsen, erklärte: „Das Land muss schnell tätig werden und für eine Erstattung der Kosten sorgen. In Niedersachsen als Flächenland ist das Problem gravierend.“

NORDRHEIN-WESTFALEN

WEITERE SCHRITTE FÜR EINE AMTSANGEMESSENE ALIMENTATION

Am 23. März hat der Landtag Nordrhein-Westfalen drei Gesetzentwürfe verabschiedet, die die Besoldung verändern. Zwei davon regeln die Übertragung des Tarifabschlusses für die Tarifbeschäftigten der Länder: eine steuerfreie Corona-Sonderzahlung bis März 2022 sowie eine Anhebung von Besoldung und Versorgung um 2,8 Prozent zum 1. Dezember. Das dritte Gesetz soll die amtsangemessene Alimentation sicherstellen. Dies erfolgt unter anderem durch die Streichung der ersten beiden Erfahrungsstufen in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 10. Zudem entfällt die im Beihilferecht bisher angewandte Kostendämpfungspauschale. Beamten:innen in Besoldungsgruppe A 5 und A 6 erhalten einen Zuschuss von 12,50 Euro zu den Beiträgen für ihre Krankenversicherung. Zudem wird der kindbezogene Familienzuschlag für das erste und zweite Kind neu strukturiert. Er enthält ab 1. Dezember einen zusätzlichen Betrag, der von der Mietstufe am Wohnort der bzw. des Betroffenen abhängig ist. Im vergangenen Jahr wurde bereits der Familienzuschlag ab dem dritten Kind deutlich angehoben. Damit will das Land der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Besoldung aus 2020 gerecht werden.

Rheinland-Pfalz

MIETENSTUFEN- UND EINKOMMENS- ABHÄNGIGE BESOLDUNGSBESTANDTEILE

Der Landtag Rheinland-Pfalz hat am 1. April ein Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsrechts beschlossen. Mit ihm wird zum einen der Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten der Länder auf die

Beamten:innen übertragen. Zum anderen soll eine amtsangemessene Alimentation sichergestellt werden. So wird die Besoldungsgruppe A 4 sowie die jeweils erste Erfahrungsstufe in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 7 gestrichen. Der Familienzuschlag für das dritte und weitere Kinder wird auf 605 Euro angehoben. Hinzu kommt ab dem dritten Kind ein monatlicher Aufstockungsbetrag, wenn die Mietstufe am Wohnort der Beamtin bzw. des Beamten zwischen V und VII liegt. Außerdem wird in den Besoldungsgruppen A 5 bis A 9 ein Sonderzuschlag zum Familienzuschlag eingeführt. Auf ihn haben Beamten:innenfamilien Anspruch, die mindestens zwei Kinder haben und in denen das Einkommen der Ehe- bzw. Lebenspartner:in eine bestimmte Höhe nicht überschreitet.

SAARLAND

GEWALT GEGEN POLIZIST:INNEN GESTIEGEN

Die Zahl von Widerstandshandlungen und tätlichen Angriffen gegen saarländische Polizist:innen ist auch im Jahr 2021 gestiegen. Dies zeigen die Ergebnisse der am 23. März vorgestellten Polizeilichen Kriminalstatistik 2021. Zu verzeichnen ist demnach ein Anstieg von Widerstandshandlungen und tätlichen Angriffen auf Polizeibeamten:innen auf insgesamt 432 Fälle (23 mehr als 2020). Laut GdP wurden 110 Polizist:innen durch eine solche Gewalttat verletzt und reichten eine Dienstunfallanzeige ein. 18 Polizeibeschäftigte seien sogar dienstunfähig gewesen. Die GdP kritisiert diese Entwicklung als nicht hinnehmbar. Sie fordert insbesondere für die Polizei den Schutz des Staates ein und spricht sich erneut für die Einrichtung einer spezialisierten Staatsanwaltschaft, die Angriffe gegen Polizeibeschäftigte, Rettungskräfte und politisch Ehrenamtliche zur Anklage bringt, aus. Erfahrungen z. B. aus Nordrhein-Westfalen, zeigten, dass hierdurch die Anklage- und Verurteilungsquote deutlich gesteigert werden konnten.

432 TÄTLICHE ANGRIFFE

SACHSEN

OFFENER DGB-BRIEF AN LANDESREGIERUNG

Der Vorsitzende des DGB Sachsen Markus Schlimbach hat sich Mitte März mit einem offenen Brief an den sächsischen Ministerpräsidenten Michael Kretschmer (CDU) gewandt. Darin regt er an, die Kilometerpauschale für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst so schnell wie möglich zu erhöhen, um die Kosten für die Nutzung von privaten Fahrzeugen für dienstliche Fahrten besser abzudecken. Aktuell müssten die Beschäftigten erheblich zuzahlen. Ein weiteres Anliegen Schlimbachs ist eine Verlängerung der Regelungen für das Ar-



Foto: istockphoto/Andreas Victorero

beiten im Homeoffice bis mindestens zum 31. Dezember in allen Bereichen des Landesdienstes. Der DGB unterstützt eine entsprechende Initiative der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. Bis Jahresende wäre dann ausreichend Zeit, um in allen Ressorts und Bereichen zwischen Dienststellen und Personalvertretungen dauerhafte Regelungen in Form von Dienstvereinbarungen für das flexible und mobile Arbeiten in Kraft setzen zu können.

SACHSEN-ANHALT

KAMPAGNE FÜR DEN JUSTIZVOLLZUG

Das Land Sachsen-Anhalt sucht Personal für den Justizvollzug. Für das laufende Jahr steht das Auswahlverfahren laut Ministerium für Justiz und Verbraucherschutz zwar kurz vor dem Abschluss. Doch mit Blick auf das Jahr 2023 plane man die Einstellung von bis zu 40 Anwärter:innen für den Justizvollzugsdienst. „Rechtzeitig bewerben – das ist die Devise. Wir suchen Frauen und Männer zwischen 18 und 37 Jahren. Neben Schulabgängerinnen und Schulabgängern haben wir Frauen und Männer im Blick, die bereits im Beruf stehen, sich neu orientieren und Beamtin oder Beamter auf Lebenszeit werden

wollen“, erklärte Justizministerin Franziska Weidinger (CDU). Anlässlich der Rekrutierung von neuem Personal für den Justizvollzug des Landes, hat das zuständige Ministerium die Nachwuchs-Kampagne für den Justizvollzug aufgefrischt. Zudem sollen die laufenden Maßnahmen zur Nachwuchskräftegewinnung erweitert werden, hieß es aus dem Ministerium.



www.justizkarriere.sachsen-anhalt.de

SCHLESWIG-HOLSTEIN

FAMILIENERGÄNZUNGSZUSCHLÄGE VERFASSUNGSKONFORM?

Am 24. März hat der Landtag zwei Gesetzentwürfe zur Besoldung verabschiedet. Neben einer Anpassung der Besoldung und Versorgung um 0,6 Prozent zum 1. Juni sowie um 2,8 Prozent im Dezember geht es um die Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation. Ein ganzes Bündel an Maßnahmen soll dafür sorgen: Die Besoldungsgruppe A 5 wird gestrichen, ebenso die Erfahrungsstufe 1 in der Besoldungsordnung A. Der Beihilfebemessungssatz wird auf

ÖFFENTLICHER DIENST & BEAMTENPOLITIK



DGB-NEWSLETTER ÖFFENTLICHER DIENST

Aktuelle Informationen und Nachrichten
aus dem öffentlichen Dienst und zur Beamtenpolitik

Jetzt kostenlos abonnieren...

dgb.de/service/newsletter



90 Prozent erhöht – für Ehepartner:innen bei zwei oder mehr Kindern sowie für Kinder, wenn es drei oder mehr sind. Zudem fällt der Beihilfeseibstbehalt in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 9 weg. Für

EIGENBETEILIGUNG VON 1,4 PROZENT AUF 1,0 PROZENT

Heilfürsorgeberechtigte wird die Eigenbeteiligung von 1,4 Prozent auf 1,0 Prozent reduziert. Der kindbezogene Familienzuschlag wird pauschal um 40 Euro erhöht. Zudem wird mit dem Familienergänzungszuschlag 1 und 2 ein neues Instrument geschaffen. Der Anspruch darauf hängt vom Familiennettoeinkommen und der Kinderzahl ab. Mit ihm soll eine mögliche Lücke zur Grundsicherung geschlossen werden. Der Wissenschaftliche Dienst des Landtags schätzt die Zuschläge in seiner Stellungnahme allerdings als nicht verfassungskonform ein. Die Mehrheit der Abgeordneten stimmte dem Gesetzentwurf der Landesregierung dennoch zu. „Wir gehen davon aus, dass diese Regelungen Gegenstand einer höchstrichterlichen Überprüfung werden. Hier wird es nun stark davon abhängen, wie die konkret Betroffenen die Neuregelung bewerten“, so Laura Pooth, Vorsitzende des DGB Bezirk Nord.

THÜRINGEN

ANWÄRTERSONDERZUSCHLAG IM JUSTIZVOLLZUG

Der Anwärtersonderzuschlag für den Justizvollzug in Thüringen wird kommen. Dies verkündete Justizminister Dirk Adams (Bündnis 90/ Die Grünen) Ende März. Adams legte dar, dass die mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften geführten Gespräche den Impuls gaben, den Anwärtersonderzuschlag für den Justizvollzug nun in den Haushalt aufzunehmen. Die Umsetzung befinde sich, so Adams, auf der Zielgeraden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Entscheidung, werde der personellen Notlage im Justizvollzug somit endlich Rechnung getragen. Mit dem Anwärtersonderzuschlag wird die finanzielle Attraktivität des Justizvollzuges verbessert. Der DGB prognostiziert, dass sich diese Maßnahme bereits im Jahr 2022 positiv auf die Bewerber:innenzahlen und somit auf die Neueinstellungen auswirken wird.



Die Debeka-Gruppe

TRADITIONELL GUT ABGESICHERT

(08 00) 8 88 00 82 00

www.debeka.de



Traditioneller Partner
des öffentlichen Dienstes

Debeka

Das **Füreinander** zählt.

GDP

AKTIONSPLAN RECHTSEXTREMISMUS

Die GdP unterstützt den am 15. März vorgestellten Aktionsplan Rechtsextremismus der Bundesinnenministerin Nancy Faeser (SPD). Die Gewerkschaft teile die Einschätzung der Bundesinnenministerin, wonach rechtsextremistische Gruppierungen und Akteure die größte Bedrohung für die freiheitlich-demokratische Grundordnung darstellten. Aus Sicht des GdP-Bundesvorsitzenden Oliver Malchow sei allerdings noch offen, wie effektiv die Sicherheitsbehörden die ambitionierten Pläne der Bundesinnenministerin stemmen könnten. Er machte anlässlich der Vorstellung des Aktionsplans deutlich, dass es in den vergangenen zwei Jahrzehnten an einem nachhaltigen Personal-, IT- und Ausstattungsmanagement fehlte. Das habe zu teils sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Ländern und dem Bund geführt, erklärte der GdP-Bundesvorsitzende weiter. Deshalb müssten selbst die begrüßenswertesten Pläne, wie der der Bundesinnenministerin, unter einen Durchführungsvorbehalt gestellt werden. Auch die Einschätzung den Schutz von Kommunalpolitiker:innen zu erhöhen, teile Malchow. Seiner Meinung nach könne dieser erhöhte

Schutz für eine gewisse Zeit unter anderem von polizeilichen Einsatzkräften flankiert werden. Als dauerhafte Lösung taue dies dagegen nicht. „Der beste

BESTER SCHUTZ IST RESPEKT UND FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG

Schutz für diese Frauen und Männer in öffentlichen Ämtern ergibt sich aus dem breiten Respekt vor deren Arbeit, der freien Meinungsäußerung und dem Willen, die Sache zu diskutieren und nicht eine Person zu verunglimpfen oder gar zu attackieren“, betonte Malchow. Damit einhergehen müsse ein breites und tief verankertes Demokratiebewusstsein in allen Bevölkerungsgruppen, Organisationen und Institutionen.

GEW

KRITIK AM ENDE DER MASKENPFLICHT AN SCHULEN

Die GEW Vorsitzende Maike Finnen sieht mit dem Ende der Pflicht des Tragens von Masken in Schulen den Schulfrieden bedroht. Sie kritisiert, dass das Inkrafttreten der neuen Corona-Regeln angesichts extrem hoher Inzidenzwerte zu früh komme und wirft der Politik Verantwortungslosigkeit vor: „Die Politik lässt die Schulen und damit Lehrkräfte, Kinder und Jugendliche sowie deren Eltern mit dem Ende der Maskenpflicht allein. Wieder einmal! Die Politik erklärt den Gesundheitsschutz für beendet – das Corona-Virus sagt ‚Danke‘.“ Finnen verwies auf die Zahl der Erkrankten, die sowohl unter den Lehrer:innen als auch unter den Schüler:innen immer noch sehr hoch

sei. Im Schnitt fehlen mehr als zehn Prozent der Lehrkräfte. Die GEW befürchtet nun, dass die Krankheits- und Quarantänezeiten der Beschäftigten an Schulen weiter steigen. Vor dem Hintergrund des ohnehin herrschenden Fachkräftemangels werde dies zu zusätzlichem Unterrichtsausfall führen und die Schulen über ihre Grenzen bringen.

VER.DI UND GEW

ZWEITE VERHANDLUNGSRUNDE ERGEBNISLOS

Am 21. und 22. März verhandelten die Gewerkschaften ver.di und GEW mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) über bessere Arbeitsbedingungen im Bereich der Sozial und Erziehungsdienste. Trotz zweier intensiver Verhandlungstage blieben auch diese Gespräche, wie die zum Verhandlungsaufakt am 25. Februar ergebnislos, wie ver.di mitteilte. Die Gewerkschaften kritisierten nach den Gesprächen, dass die VKA die Forderungen der Arbeitnehmer:innenvertretungen pauschal ablehnte, ohne aber selbst Ideen zu haben, wie eine Entlastung der Beschäftigten und die Aufwertung ihrer Arbeit aussehen könnte. Die Verhandlungen für die rund 330.000 Be-



Foto: istockphoto/halfpoint

schäftigten in Kitas, in der Ganztagsbetreuung, in der Sozialen Arbeit und in der Behindertenhilfe gehen am 16. und 17. Mai weiter. Bis dahin ist die VKA aufgefordert, zusammen mit den Gewerkschaften konstruktive Lösungsvorschläge zu erarbeiten.



www.mehr-braucht-mehr.verdi.de

TAG DER ARBEIT

GEMAINSAM ZUKUNFT GESTALTEN

Frieden, Gerechtigkeit und sozialer Zusammenhalt kommen nicht von selbst. Sie müssen immer wieder gemeinsam erkämpft werden. Nachdem in den zwei zurückliegenden Jahren am 1. Mai größtenteils digital demonstriert wurde, geht es in diesem Jahr wieder auf die Straße. Unter dem Motto *GeMainsam Zukunft gestalten* rufen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Jahr 2022 wieder zu vielen bunten Aktionen und Kundgebungen auf. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann wird in diesem Jahr an der zentralen Kundgebung des DGB in Berlin teilnehmen. Weitere Veranstaltungshinweise und Hintergrundinformationen zum 1. Mai in diesem Jahr veröffentlicht der DGB unter folgendem Link:

 www.dgb.de/erster-mai-tag-der-arbeit



LINK-TIPP

DER DGB-SMART-O-METER

Immer mehr Städte und Gemeinden wollen durch digitale Angebote effizienter, technologisch fortschrittlicher, grüner oder sozial inklusiver werden. Aber wie sind E-Scooterleih per App, Chatbots für Verwaltungen oder smarte Verkehrslenkung aus gewerkschaftlicher Sicht zu bewerten? Der Smart-O-Meter des DGB soll dabei helfen, Smart City-Vorhaben besser einschätzen zu können. Anhand von Fragen aus den vier Themenblöcken „Gemeingut“, „Teilhabe und Demokratie“, „Gute Arbeit“ sowie „Datensouveränität, Transparenz und Sicherheit“ erfahren Nutzer:innen, welche Kriterien für eine Bewertung von Smart-Cities aus gewerkschaftlicher Sicht eine Rolle spielen und wie digitale Angebote einer Stadt oder Kommune zu bewerten sind. Interesse? Dann hier lang!

 www.dgb.de/-/cQ8

HINWEIS FÜR EVG-MITGLIEDER

NEUER ZUSCHUSS BEIM FONDS WOHNEN UND MOBILITÄT

Allen förderberechtigten EVG-Mitgliedern, die bei der DB AG oder ihren Tochterunternehmen arbeiten, steht ein 100 Euro Zuschuss zu den Kosten von Wohnen und Mobilität zu. Verwendet werden können die 100 Euro für die Fahrt zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder für die dienstliche Nutzung des privaten Internetvertrags. Dies ist eine finanzielle Entlastung, die es nur für EVG-Mitglieder gibt und die aus dem arbeitgeberseitigen Fonds finanziert wird. Beantragt werden kann der neue zweite Zuschuss ab dem Stichtag 01.05.2022 auf der Homepage des *Fonds Wohnen und Mobilität*. Wichtig für alle, die ihren ersten Zuschuss noch nicht beantragt haben: Bis zum 30. April können dort weiterhin die ersten 100 Euro – auch von Neumitgliedern – abgerufen werden.

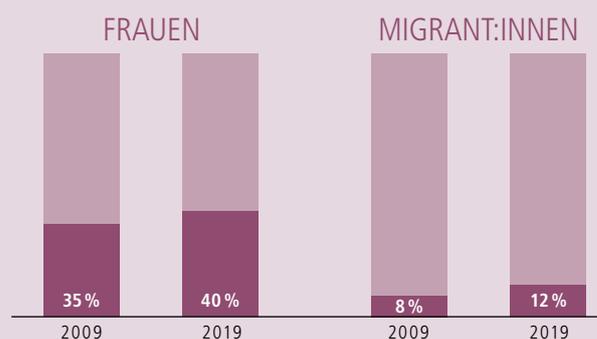
 www.womofonds.de

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung nimmt langsam zu

Der Anteil an Frauen und Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die in der öffentlichen Verwaltung des Bundes tätig sind, hat im Vergleich 2009 zu 2019 zugenommen, wenn auch nur leicht. Dies geht aus einer Untersuchung und aktuellen Veröffentlichung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) hervor. Frauen machen demnach gut 49 Prozent an der gesamten Erwerbsbevölkerung aus. Ihr Anteil in der öffentlichen Verwaltung des Bundes lag 2019 bei 40 Prozent. Personen mit Einwanderungsgeschichte waren 2019 zu 12 Prozent in der Bundesverwaltung vertreten. Sie stellen 28 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

ANTEIL AN FRAUEN UND PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG DES BUNDES



QUELLE: BUNDESINSTITUT FÜR BEVÖLKERUNGSFORSCHUNG

DAS MAGAZIN IM ABO

JA, ICH MÖCHTE DAS BM ABONNIEREN

ANZAHL DER HEFTE

- 1 Heft im Jahresabo (15 Euro*)
- 10 Hefte im Jahresabo (140 Euro*)
- 20 Hefte im Jahresabo (260 Euro*)
- 50 Hefte im Jahresabo (550 Euro*)
- _____ gewünschte Anzahl

* inkl. MwSt. und Versand

DAUER DES ABOS

- 1 Jahr
- bis auf Widerruf (mind. 1 Jahr)

Ein Jahresabo umfasst **10 Magazine**. Die gedruckten Ausgaben erscheinen monatlich, im Juli/August und November/Dezember als Doppelausgaben.

ANGABEN ZUM ABONNENT / ZUR ABONNENTIN

.....
Name, Vorname

.....
Dienststelle / Gremium / Firma

.....
E-Mail

RECHNUNGSADRESSE

.....
Straße / Nr.

.....
PLZ / Ort

LIEFERADRESSE

.....
Straße / Nr.

.....
PLZ / Ort

HINWEIS ZU ZAHLUNG

Die Zahlung des Abonnements ist ausschließlich per Rechnung möglich.

Diese wird der Abonnetin / dem Abonnenten nach Abschluss des Abos per Post zugestellt.



Das ausgefüllte Formular einfach **abfotografieren** oder **einscannen** und dann per E-Mail an **oeb@dgb.de** schicken.



Oder **per Post** an:
DGB Bundesvorstand
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2 · 10178 Berlin

Das BM kann auch online abonniert werden unter **www.dgb.de/beamtenmagazin**

- Ja, ich bin damit einverstanden, dass mit Abschluss eines Abonnements des BM – Das Magazin für Beamtinnen und Beamte des DGB meine personenbezogenen Daten zum Zwecke der Zusendung und Abwicklung des Abonnements gespeichert und verarbeitet werden (Art. 6 Abs. 1 b) DSGVO). Diese werden an den Auftragsverarbeiter DCM Druck Center Meckenheim GmbH i. S. d. § 28 DSGVO zur Auftragsbefreiung weitergeleitet.

Widerrufsbelehrung: Diese Bestellung können Sie innerhalb von 14 Tagen formlos, ohne Angabe von Gründen widerrufen. Zur Wahrung genügt die rechtzeitige Absendung an: DGB Bundesvorstand, Abt. Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass Ihnen ein Recht auf Auskunft (Art. 15 DSGVO), Berichtigung (Art. 16 DSGVO), Löschung (Art. 17 DSGVO), Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DSGVO), Datenübertragbarkeit (Art. 20 DSGVO) und ein Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung (Art. 21 DSGVO) zusteht.

ICH LÖSCHE EIN

BRENNENDES HAUS.

Und du bewirfst
mich mit Böllern?

**VERGISS NIE
HIER ARBEITET EIN
MENSCH**



Obwohl Alexander im Notfall in Sekunden für uns da ist, wird er häufig bedroht und angegriffen. Stellen wir uns gemeinsam hinter Alexander und die Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft! Denn wer unser Land am Laufen hält, verdient Rückendeckung gegen Gewalt und Beleidigungen. www.dgb.de/mensch