

BUNDESTAGSWAHL 2021

Von Allgemeinplätzen zu konkreten
Maßnahmen – Was der DGB für
den öffentlichen Dienst erwartet

KOMMENTAR

Eine Chance für wirkliche Verbesserungen
Elke Hannack, Stellvertretende DGB-Vorsitzende

SERVICE

#EchtGerecht – Die DGB-Kampagne
zur Bundestagswahl 2021





Das junge Girokonto¹

**Extrem flexibel.
Auch auf lange Sicht.**

- ✓ **0,- Euro fürs Girokonto¹**
Kostenfrei enthalten:
Kontoführung und girocard
(Ausgabe einer Debitkarte)¹
- ✓ **Weltweit gebührenfrei²
Geld abheben**
mit der kostenfreien Visa DirectCard²
(Ausgabe einer Debitkarte)



100,- Euro
Jubiläumsbonus³



Jetzt informieren

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



www.bbbank.de/jungeskonto

Folgen Sie uns



¹Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. ²36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro. Visa DirectCard (Ausgabe einer Debitkarte) ab 18 Jahren bonitätsabhängig möglich. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres 0,- Euro p. a. danach 18,- Euro p. a. Voraussetzung: BBBank-Junges Konto. ³Voraussetzungen: Eröffnung BBBank-Junges Konto zwischen dem 01.08. und dem 30.09.2021, Neumitglied ab 18 Jahren bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, keine Mitgliedschaft in den letzten 6 Monaten.



04

TITEL

Bundestagswahl 2021
Von Allgemeinplätzen zu konkreten
Maßnahmen – Was der DGB für
den öffentlichen Dienst erwartet



07

KOMMENTAR

Eine Chance für wirkliche
Verbesserungen
Elke Hannack,
Stellvertretende DGB-Vorsitzende



17

SERVICE

#EchtGerecht
Die DGB-Kampagne
zur Bundestagswahl 2021

08 MELDUNGEN AUS BUND UND LÄNDERN

15 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

18 VERMISCHTES

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

die aktuelle Ausgabe unseres Magazins steht ganz im Zeichen der Bundestagswahl, welche am 26. September stattfinden wird. Für uns als DGB steht dabei vor allem eines im Vordergrund: Es kann kein Zurück zum Status quo ante vor der Corona-Krise geben. Vielmehr müssen jetzt die Herausforderungen, die teils bereits vor der Corona-Pandemie bestanden, angepackt werden – für eine bessere, gerechtere und sozialere Zukunft. Deshalb muss unser Staat in den nächsten Jahren investieren, vordergründig in Bildung, in die Infrastruktur, in bezahlbares Wohnen, in eine nachhaltige Mobilität, in Klimaneutralität, in die Digitalisierung und auch in den öffentlichen Dienst. Welche konkreten Maßnahmen zur Stärkung des öffentlichen Dienstes aus Sicht des DGB von einer neuen Bundesregierung umzusetzen sind, zeigen wir im Titel auf.

In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen zudem unsere Kampagne #EchtGerecht vor, mit der wir die Bundestagswahl flankieren und in deren Rahmen wir unsere Forderungen an die Politik für die kommenden Jahre formulieren.

Eine Politik der Gerechtigkeit, für die sich der DGB einsetzt, liebe Leserinnen und Leser, braucht Solidarität und Empathie. Dafür müssen alle Hände ineinander greifen und die Weichen neu gestellt werden. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!



Reiner Hoffmann
Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

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-See-ger-Str. 24, 55232 Alzey | Telefon: 0179 4299228, Telefax: 0201 8777460, infoservice@beamten-informationen.de, www.dgb.de/beamtenmagazin, www.dgb.de/beamtenmagazinabo | Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen / Titelbild: istockphoto/bluejayphoto | 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

BUNDESTAGSWAHL 2021

Von Allgemeinplätzen zu konkreten Maßnahmen – Was der DGB für den öffentlichen Dienst erwartet

Am 26. September entscheidet sich, wer für die kommenden vier Jahre in den 20. Bundestag einzieht und wer auf der Regierungs- oder aber Oppositionsbank Platz nehmen wird. Die Wahlprogramme der Parteien sind veröffentlicht und nun liegt es an den Wähler*innen, eine Entscheidung zu treffen.



Inwieweit die zur Wahl stehenden Parteien das Thema Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes als eines der Zukunftsthemen erkannt haben, lässt sich nicht ganz eindeutig allen Wahlprogrammen entnehmen. Dabei gibt es genug Baustellen, die klar benannt gehören. Das hat die Corona-Pandemie „eindrucksvoll“ gezeigt. Der Handlungsbedarf ist offensichtlicher denn je. Zeit also für die künftigen Entscheidungsträger*innen, die Probleme anzugehen und allgemeinen Aussagen konkrete Maßnahmen folgen zu lassen. Die To-do-Liste ist lang:

PERSONAL GEWINNEN UND KARRIEREN FÖRDERN

Von Beginn der 90er Jahre an durchlief der öffentliche Dienst eine knapp 20 Jahre andauernde Phase des Stellenabbaus und der Privatisierungen. Seit 2008 gibt es zwar wieder Personalzuwächse, diese konzentrieren sich allerdings auf einzelne Bereiche. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen gezielten Personalaufbau auf Grundlage von regelmäßig durchgeführten Personalbedarfsanalysen. Mit dem Ausscheiden sehr vieler erfahrener Beschäftigter aus Altersgründen in den nächsten Jahren droht außerdem wichtiges Erfahrungswissen unwieder-

bringlich verlorenzugehen. Überlappende Stellenbesetzungen und gut geplante Übergabephasen können dies verhindern.

BEFRISTUNGSPRAXIS BEENDEN

Im öffentlichen Dienst werden momentan über 450.000 Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen ausgebremst – beruflich wie privat. Befristungen erschweren die Lebensplanung und wirken sich negativ auf die Lebensqualität sowie Zufriedenheit der Betroffenen aus. Das ist nicht akzeptabel. Eine verlässliche Personalplanung macht sachgrundlose Befristungen und die sogenannte Haushaltsmittelbefristung überflüssig.

MITBESTIMMUNGSRECHTE AUSBAUEN

Der Bundestag hat in seiner Sitzung vom 22. April die Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes beschlossen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bewerten die Novellierung nicht als Fortschritt. Sie wird den Anforderungen nicht gerecht, gerade mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeit. Weiterhin gilt also: Die Rechte der Personalvertretungen müssen angepasst und ausgebaut werden. Die Zuständigkeit des Personalrates muss in allen sozialen, perso-

nellen und organisatorischen Angelegenheiten gewährleistet sein. Denn Mitbestimmung soll nicht die Ausnahme sein, sondern die Regel. Auch in ressortübergreifenden Angelegenheiten muss die Mitbestimmung gewährleistet sein.

ARBEITSZEITEN, DIE ZUM LEBEN PASSEN

Der öffentliche Dienst braucht gute und gesunde Arbeitszeiten, um im Wettbewerb um qualifiziertes Personal bestehen zu können. Auch für Schule, Polizei und Verwaltung gilt: Die Arbeit muss an den Menschen angepasst werden, nicht umgekehrt. Bei einer 41-Stunden-Woche bleibt jedoch wenig Zeit für Erholung. Wechsel- und Schichtdienste oder auch Mehrarbeit erhöhen die Gesundheitsgefährdung zusätzlich. Flexible Arbeitszeitmodelle, in deren Fokus die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten steht, müssen also ausgebaut werden.

GUTE ARBEIT IN DER DIGITALEN ARBEITSWELT

Die Digitalisierung hat die Art, wie wir arbeiten, kommunizieren und Leben verändert. Auch der öffentliche Dienst wird aktuell umgebaut. Onlineanträge, virtuelle Konferenzen und Arbeitsvorgänge in der Cloud sind bereits Realität. Damit Beschäftigte nicht unter die Räder kommen und von den neuen Möglichkeiten profitieren, braucht es einen Schutzrahmen. Denn gerade in einer temporeichen digitalisierten Arbeitswelt bleiben ausreichende Standards für eine menschengerechte, gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung unerlässlich. Negative Auswirkungen in den Dienststellen, wie Entgrenzung und Arbeitshetze, sowie Probleme im Zusammenhang mit Urheberrecht und Datenschutz, sind durch entsprechende Regelungen und Schulungen zu begrenzen.

QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE STARTEN, NIEMANDEN ZURÜCKLASSEN

Der DGB fordert eine kohärente Qualifizierungsoffensive für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die Digitalisierung verändert die bekannte Arbeitswelt. Bisher ausgeübte Tätigkeiten fallen weg, neue kommen hinzu und auch die Arbeitsweise sowie Anforderungen wandeln sich – Stichworte sind Agiles Projektmanagement, Kreativlabs und vieles mehr. Es muss also sichergestellt werden, dass die Beschäftigten die notwendigen zusätzlichen Kompetenzen erwerben, um mit dem digitalen Wandel Schritt zu halten. Erste Ansätze mit der Digitalisierungsakademie der BAKöV und dem abgeschlossenen Digitalisierungstarifvertrag sind vielversprechend und auszubauen.

FÜHRUNG, KOMMUNIKATION UND ARBEITSWEISE ANPASSEN

Die durch die Digitalisierung veränderte Ausgangslage erfordert nicht nur eine strategisch ausgerichtete neue Organisation von Arbeit, Strukturen und Prozessen, sondern auch neue Formen des

sozialen Umgangs. Arbeitgeber und Dienstherren müssen neben verbindlichen und gemeinsam mit ihren Personalräten zu erarbeitenden Digitalisierungsstrategien, das Thema Führung im öffentlichen Dienst stärker als bisher in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken. Führungskräfte müssen für die veränderten Anforderungen sensibilisiert, qualifiziert und ausgewählt werden. Sie müssen als Vorbilder handeln und Gefahren wie Selbstausschöpfung und Entgrenzung entgegenwirken.

GESUNDHEITSMANAGEMENT GANZHEITLICH DENKEN

Die Gestaltung gesunder Arbeit ist zentrales Querschnittsthema. „Gesundheitsförderliches Führungsverhalten“, „Zusammenarbeit im Team“ oder „gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung“ zeigen, dass auch Personalentwicklung, Organisation und Dienstrecht einbezogen werden müssen. Hier bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes. Ursachen krankmachender Arbeit müssen regelmäßig und vollumfänglich durch Gefährdungsbeurteilungen erfasst und abgestellt werden. Dafür braucht es neben mehr Personal und finanziellen Mitteln, die Stärkung der Verantwortung und Steuerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements an zentraler Stelle.

WERTSCHÄTZUNG DER BESCHÄFTIGTEN STÄRKEN – ÜBERGRIFFE KONSEQUENT VERFOLGEN

Wir leben heute in der sichersten Bundesrepublik und trotzdem ist eine unübersehbare Verrohung der Gesellschaft feststellbar, die sich statistisch durch die hohe Zahl von Gewaltdelikten bemerkbar macht. Immer wieder werden Beschäftigte, die für Sicherheit, Ordnung und öffentliche Dienstleistungen sorgen, bei ihrer Arbeit bedroht, beleidigt und angegriffen. Das Problem: Eine gesicherte Datenbasis, die das Phänomen Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst erfasst, gibt es nicht. Wir fordern, dass alle derartigen Übergriffe detailliert und nach einheitlichen Gesichtspunkten erfasst werden. Darauf aufbauend können dann zielführende Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Darüber hinaus gilt es, Beschäftigte zu schulen und in Prävention sowie Nachsorge zu investieren.

DIVERSITÄT LEBEN UND POTENZIALE NUTZEN

Der öffentliche Dienst wird seinem Anspruch, ein Abbild der Gesellschaft zu sein, nicht gerecht. Er verspielt nicht nur in Teilen unserer Gesellschaft seine Legitimation staatlichen Handelns, sondern verschenkt damit auch Potential zur Stärkung der eigenen Zukunftsfähigkeit. Es braucht eine Sensibilisierung von Personalverantwortlichen, Interessenvertretungen und auch den Beschäftigten selbst. Schulungen zu einem chancengleichheitsfördernden Diversitätsmanagement können dazu beitragen. Aber auch ein Verständnis für Vielfaltskompetenzen sowie die Anerkennung

von im Ausland erworbenen Qualifikationen kann Menschen mit Einwanderungsgeschichte den Zugang zum öffentlichen Dienst erleichtern. Zudem plädieren wir für eine Kombination aus anonymisierten Bewerbungsverfahren mit divers besetzten Auswahlkommissionen. Daran anschließen müssen sich Mentoring-Programme und Aufstiegsförderungen, damit auch in Führungspositionen die Vielfalt unserer Gesellschaft zu finden ist.

angemessen besoldet werden. Der DGB und seine Mitgliedsorganisationen stehen hier für Gespräche bereit. Zudem muss ein klares Bekenntnis zur zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifabschlusses für die Tarifbeschäftigten des Bundes auf die Bundesbeamt*innen ausgesprochen werden. Das Alimentationsprinzip erstreckt sich im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auch auf den Ruhestand und wird dort durch die Beamtenversorgung umgesetzt. Diese gilt es nachhaltig zu sichern.



FÜRSORGE WEITERENTWICKELN

Fünf Bundesländer haben bislang die pauschale Beihilfe als Alternative zur individuellen Beihilfe eingeführt. Dank ihr erhalten Beamt*innen, die freiwillig Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sind, eine Pauschale in Höhe des Arbeitgeberanteils des Krankenversicherungsbeitrags, den sie sonst in voller Höhe alleine tragen müssen. Dieses Modell muss es zukünftig auch für Bundesbeamt*innen geben. Solange die individuelle Beihilfe für einzelne Aufwendungen in Verbindung mit einer ergänzenden privaten Krankenversicherung das alleinige Instrument zur Absicherung des Krankheitsfalls ist, besteht für Beamt*innen faktisch eine Versicherungspflicht in der privaten Krankenversicherung. Für Personen, die spät verbeamtet werden und erhebliche Vorversicherungszeiten in der GKV haben, für Beamt*innen in Teilzeit, in niedrigen Besoldungsgruppen oder mit Kindern wäre die pauschale Beihilfe ein echter Gewinn.

ANGEMESSEN BEZAHLEN

Aus den Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u. a.) zur verfassungsgemäßen Alimentation lässt sich auch ein Handlungsbedarf bei der Besoldung der Bundesbeamt*innen ableiten. Von der neuen Bundesregierung erwarten wir deshalb eine zügige Reparatur des Bundesbesoldungsgesetzes, damit alle Bundesbeamt*innen amts-

An diesen konkreten Punkten wird sich die neue Bundesregierung messen lassen müssen.

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



ELKE HANNACK

Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Bundestagswahl 2021: Eine Chance für wirkliche Verbesserungen

Auf den öffentlichen Dienst in Deutschland ist Verlass. Und das liegt im Wesentlichen an den Beschäftigten, die tagtäglich mit großer Einsatzbereitschaft für unser Gemeinwesen eintreten, die viele Unzulänglichkeiten vor Ort, wie etwa lange Wartezeiten, komplizierte Serviceangebote oder unzureichende Strukturen, durch großes Engagement kompensieren. Wie wichtig ein funktionierender öffentlicher Sektor, eine stabile öffentliche Infrastruktur ist, führt uns die Corona-Pandemie seit 16 Monaten vor Augen. Dabei haben wir auch alle erlebt, dass der öffentliche Dienst in Deutschland an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit gekommen ist. Nicht nur was die Gesundheitsämter betrifft. Was in normalen Zeiten für Frust sorgt – sowohl bei Beschäftigten als auch bei Bürger*innen und Unternehmen – verschärft sich in Krisenzeiten zu Staatsversagen.

Die Pandemie muss als Zäsur begriffen werden und der öffentliche Dienst auf ein verlässliches und zukunftsfähiges Fundament gestellt werden. Seit Jahren mahnen wir ein Umdenken an. Die Problemfelder sind hinreichend bekannt und benannt – etwa das fehlende Personal, die schlechte Ausstattung, unzeit-

gemäße Strukturen und Arbeitsprozesse. All das hat sich in den letzten Monaten immens verschärft und dazu beigetragen, dass sich die Arbeitssituation für die Beschäftigten nochmals verschlechtert und das Bild des öffentlichen Dienstes weiter gelitten hat.

Nun stehen wir also am Anfang einer neuen Legislaturperiode. Ein guter Zeitpunkt, grundlegende Missstände im öffentlichen Dienst anzupacken. Eine fundierte Analyse sowie praktische Handlungsempfehlung hat dazu auch der jüngste Bericht des Nationalen Normenkontrollrats geliefert. Und auch die nun vorgelegten Wahlprogramme der Parteien enthalten einige gute Vorschläge, etwa zur Digitalisierung. Aber es gibt eben auch eklatante Lücken. So fehlen Themen wie Mitbestimmung, flexible Arbeitszeiten und Personalbedarf ebenso wie Aussagen zur Einführung der pauschalen Beihilfe oder zur Förderung der Vielfalt im öffentlichen Dienst. Wir haben in dieser Ausgabe des BM unsere Forderungen für einen effektiven öffentlichen Dienst aufgeführt. Daran werden wir die neue Bundesregierung messen.



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

PERSONALSITUATION BEI DER BUNDESPOLIZEI

Seit 2015 sind bei der Bundespolizei einige zusätzliche Planstellen geschaffen worden, die Zahl stieg laut Bundeshaushalt von rund 38.000 auf knapp 50.000. Dies geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion hervor (vgl. BT-Drucksache 19/30756). Im Jahr 2020 gingen bei der Bundespolizei demnach knapp 700 Beamt*innen in den Ruhestand, während rund 2.300 Anwärter*innen erfolgreich den Vorbereitungsdienst für den Polizeivollzugsdienst abschlossen. Im gleichen Jahr wurden knapp 4.000 Anwärter*innen neu eingestellt. Am Stichtag 1. Mai dieses Jahres absolvierten laut Bundesregierung in der Bundespolizei 7.750 Personen den Vorbereitungsdienst für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst. Bis Ende 2025 sollen rund 13.000 Anwärter*innen ausgebildet werden, während im gleichen Zeitraum rund 4.200 Beamt*innen altersbedingt ausscheiden würden. Beim Bundeskriminalamt (BKA) habe sich der Personalbestand im letzten Jahr um rund 440 Beschäftigte erhöht. Etwa 780 Beschäftigte hätten im Jahr 2020 ihren Dienst beim BKA begonnen, rund 330 seien ausgeschieden. Der personelle Umbruch ist also auch hier im vollen Gange.



Foto: iStockphoto/Maria Gut

BADEN-WÜRTTEMBERG

INFOREIHE ZUM THEMA GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Anlässlich des Tages des öffentlichen Dienstes hat der DGB Baden-Württemberg eine dreiteilige Reihe zum Thema Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Sektors veröffentlicht. Dabei werden die drei Handlungsstränge – Prävention, Ernstfall und Nachsorge – beleuchtet und Handlungsansätze für die Praxis

dargestellt. Gerade der Blick in die Praxis zeigt, dass es Vorort gute Ansätze gibt Gewalt gegen Beschäftigte einzudämmen. Gleichzeitig zeigt sich durch eine nach wie vor hohe Zahl von Betroffenen, dass das Thema Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auch weiterhin langfristig bearbeitet werden muss. Die Newsletterreihe ist ein weiterer Baustein der Bemühungen des DGB in dieser Frage eine Trendwende zu erreichen und den Schutz der Beschäftigten zu verbessern.



Die Reihe zum Nachlesen gibt es hier:
bw.dgb.de/publikationen/newsletter

BAYERN

NOVELLIERUNG DES BAYERISCHEN GLEICHSTELLUNGSGESETZES GEFORDERT

Anlässlich des Internationalen Tages des öffentlichen Dienstes, dem 23. Juni, machte der DGB Bayern erneut auf die Dringlichkeit der Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) aufmerksam. Denn wie der aktuelle Gleichstellungsbericht der Bayerischen Staatsregierung deutliche mache, gebe es im öffentlichen Dienst noch keine „echte“ Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Im Gegenteil: gravierende Verstöße gegen die Regelungen des BayGIG in seiner jetzigen Fassung sind noch immer nahezu alltäglich, so die stellvertretende Vorsitzende des DGB Bayern, Verena Di Pasquale. Sie kritisiert, dass Verstöße wie etwa der Mangel an gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungskonzepten bzw. Gleichstellungsbeauftragten, für die entsprechenden Dienststellen aufgrund fehlender Sanktionsmöglichkeiten folgenlos bleiben. Das müsse sich nach Auffassung von Di Pasquale ändern. Der DGB Bayern setzt sich deshalb für eine „Generalüberholung“ des BayGIG ein. Entsprechende Vorschläge wurden bereits erarbeitet.

BERLIN

FÜR EINE KULTUR DER GEWALTFREIHEIT

Angestellte und Beamt*innen in Ämtern, Dienststellen der Polizei und Feuerwehr sowie Rettungsdiensten, Verkehrsunternehmen und Einrichtungen des Gesundheitswesens werden auch in Berlin immer häufiger Opfer von Gewalt. Die Spannbreite der Attacken reicht hier von Beleidigungen bis hin zu Schlägen. Um eine Kultur der Gewaltfreiheit im öffentlichen Dienst durchzusetzen, haben jetzt DGB, dbb und der Senat eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet und damit eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Angriffen auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst manifestiert. Beständig gelte es nun Maßnahmen zu fördern, die dabei helfen, der Gewalt gegen öffentlich Bedienstete entgegenzutreten, heißt es in der Erklärung. Neu ist, dass ab jetzt alle strafrechtlich relevanten Fälle von physischer und psychischer Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst grund-



Foto: istockphoto/erlyo5

sätzlich bei den Strafverfolgungsbehörden angezeigt werden sollen. Präventionskonzepte, die die Beschäftigten im öffentlichen Dienst Berlins besser schützen, sollen zudem weiterentwickelt werden. Übergeordnetes Ziel der Vereinbarung ist es, die Entstehung von Gewalt zu verhindern und gleichzeitig Zivilcourage zu fördern.

BRANDENBURG

FORDERUNGEN AN STAATSEKRETÄR ÜBERGEBEN

Ende April ist der Startschuss für die bundesweite Wertschätzungskampagne der GdP gefallen. Mit ihr will die Gewerkschaft auf die schwierige Situation bei der Polizei aufmerksam machen und zugleich für mehr Wertschätzung werben. Dabei steht das Motto der Kampagne *100 % Einsatz verdienen 100 % Einsatz* immer im Vordergrund. So auch Anfang Juni, als die GdP Brandenburg ihren Forderungskatalog an den Staatssekretär im Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes, Uwe Schüler (CDU) übergab. Neben der Wertschätzung setzt sich die Gewerkschaft in ihren Forderungen für eine einheitliche bundesweite Besoldung, gute und gesunde Arbeitszeiten sowie eine gute und sichere Ausstattung ein. „Wer täglich 100%igen Einsatz im Interesse dieser Gesellschaft und der Bürgerinnen und Bürger leistet, für den muss Politik ebenso 100 % leisten. Das ist gerade heute wichtiger denn je“, betonte der Landesvorsitzende der GdP in Brandenburg, Andreas Schuster, im Rahmen der Übergabe der Forderungen.

**100% EINSATZ
VERDIENEN
100% EINSATZ**



www.100fuer100.de

BREMEN

BILDUNGSHAUSHALT: EINHALTUNG DER KOALITIONSVEREINBARUNG GEFORDERT

Die GEW Bremen übt Kritik am Haushaltsentwurf 2022/2023, da vorher im Koalitionsvertrag vereinbarte Maßnahmen für den Bereich der Bildung keinen Eingang gefunden haben. Dazu zählen u. a. die Doppelbesetzung in Schulen mit hohem Sozialstrukturbedarf (65 Stellen), die Ausweitung der Schulsozialarbeit (35 Stellen) sowie der Ganztagsausbau (40 Stellen). Nach Einschätzung des GEW-Landesvorstandssprechers, Jan Ströh, werden die Streichungen dieser Maßnahmen weitreichende Folgen haben. Insbesondere für Schüler*innen, die durch soziale Ungerechtigkeit gerade in diesen Zeiten eine besondere Unterstützung erfahren müssten. „Die geplanten und jetzt gestrichenen Maßnahmen waren nicht etwa Luxus, sondern sollten die Defizite Bremens im Vergleich zu den anderen Stadtstaaten nach und nach ausgleichen. Bei den Personalkosten pro Schüler*in bleibt Bremen gegenüber den anderen Stadtstaaten und dem Bundesdurchschnitt mindestens bis 2024 im bisherigen Ausmaß zurück. Das bedeutet auch, dass die Ziele der Koalition innerhalb dieser Legislaturperiode verfehlt werden“, so Ströh weiter.

HAMBURG

GENDERSENSIBLE SPRACHE IN DER VERWALTUNG

In Hamburgs Verwaltung kann künftig eine gendergerechte Sprache genutzt werden, wie die Gleichstellungsbehörde im Juni mitteilte. Hierfür habe der Senat die Grundsätze zur Verwaltungssprache von 1995 ergänzt. Demnach können neben geschlechtsneutralen Formulierungen nun auch Genderstern oder Genderdoppelpunkt verwendet werden. Dies gelte für sämtlichen Schriftverkehr der Verwaltung nach innen und außen, also beispielsweise für Drucksachen wie Broschüren, Präsentationen, Flyer und Formulare aber auch für E-Mails. Allerdings gelte dies nicht bei Erlassen oder der Änderung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

Im Jahr 2017 hatte das Bundesverfassungsgericht geurteilt, dass niemand gesetzlich gezwungen werden darf, sich zwischen der Zugehörigkeit zum männlichen oder weiblichen Geschlecht zu entscheiden. Seit Ende 2018 ist es deshalb möglich, dass intergeschlechtliche Personen neben männlich, weiblich oder keine Angabe auch divers auswählen können.



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



HESSEN

GEW FORDERT 1.500 ZUSÄTZLICHE STELLEN

Die rückläufigen Infektionszahlen haben auch in Hessen zur Wiederaufnahme des Unterrichts in voller Klassenstärke geführt. Um den Schüler*innen einen bestmöglichen Wiedereinstieg zu ermöglichen und entstandene Defizite auszugleichen, spricht sich die GEW für kleinere Lerngruppen und individuelle Förderungen aus. Dafür sollten landesweit mindestens 1.500 Vollzeitstellen bereitgestellt wer-



Foto: istockphoto/Ravipixel

den, fordert die Vorsitzende der GEW Hessen, Maïke Wiedwald. Nach ihrer Einschätzung könnten trotz des bestehenden Lehrkräftemangels, insbesondere im Grundschullehramt, die benötigten zusätzlichen Stellen grundsätzlich mit ausgebildeten Pädagog*innen besetzt werden. So warten nach wie vor rund 1.900 Lehrkräfte auf ein Einstellungsangebot des Landes. Darüber hinaus wurde vielen sozialpädagogischen Fachkräften im Rahmen der neu geschaffenen UBUS-Stellen bislang lediglich eine Beschäftigung auf Teilzeitbasis angeboten. Auch ihnen kann man, so Wiedwald, eine Aufstockung anbieten. Gleichzeitig macht sie klar, dass private Nachhilfe, Ferien-camps und weitere Angebote von Externen allenfalls eine Ergänzung darstellen können.

MECKLENBURG-VORPOMMERN

STARTSCHUSS FÜR LANDESWEITEN EINSATZ DER BODYCAM

Anfang Juli hat Innenminister Torsten Renz (CDU) den Einsatz von Bodycams in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommerns freigeben. Zuvor wurden verschiedene Bodycam-Modelle in einen Pilot-

versuch praktisch erprobt. Für die Polizeireviere in Schwerin, Wismar, Güstrow, Rostock-Reutershagen, Rostock-Lichtenhagen, Greifswald, Stralsund, Neubrandenburg und Waren wurden nun insgesamt 147 Body-Cams nebst den dazugehörigen Halterungen und einer speziellen Software angeschafft, wie das Innenministerium mitteilte. Allerdings werde nicht jeder Polizeibeamtin / jedem Polizeibeamten eine Bodycam zugewiesen. Vielmehr würden diese im Rahmen einer Poollösung in den zunächst ausgestatteten Dienststellen verfügbar sein. Aus Sicht der GdP in Mecklenburg-Vorpommern ist die Einführung der Bodycams zu begrüßen. Konnten doch während des Pilotversuches gute Erfahrungen damit gesammelt werden, wie der Landesvorsitzende der GdP, Christian Schumacher mitteilte. Er betonte auch, dass Bodycams die eingesetzten Polizeibeamt*innen schützten. So stiege bei vielen potentiellen Tätern die Hemmschwelle, Gewalt einzusetzen, wenn sie wissen, dass sie dabei gefilmt werden könnten.

GUTE ERFAHRUNGEN WÄHREND DES PILOTVERSUCHES

NIEDERSACHSEN

UPDATE DER VEREINBARUNG ZU TELEARBEIT UND MOBILEN ARBEIT

In Niedersachsen wurde 2004 eine Vereinbarung zur alternierenden Arbeit in der Landesverwaltung getroffen, die seither nicht verändert wurde. Mittlerweile hat sich technisch viel getan, sodass die Vereinbarung nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes jetzt ein Update erfahren hat und in ihrer neuen Fassung um die Arbeitsform der mobilen Arbeit ergänzt wurde. „Insbesondere der Rahmen für die mobile Arbeit war uns in den Verhandlungen sehr wichtig“, erklärte Dr. Mehrdad Payandeh, Vorsitzender des DGB-Bezirks Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. „Denn so kann das Spannungsfeld zwischen dem Arbeitsschutz und dem Wunsch der Beschäftigten nach möglichst selbstbestimmtem Arbeiten sichergestellt werden.“ Die sog. § 81-Vereinbarung soll zwei Jahre nach Inkrafttreten evaluiert und ggf. weiterentwickelt werden. Sie gilt seit dem 1. Juli für Beschäftigte der niedersächsischen Landesverwaltung, also für Tarifbeschäftigte, Beamt*innen sowie Richter*innen. Von ihr profitieren damit rund 230.000 Menschen in 60 verschiedenen Berufsfeldern der Landesverwaltung. Ausgenommen von der Vereinbarung sind Richter*innen sowie Staatsanwält*innen in ihrer Tätigkeit bei Gerichten oder Staatsanwaltschaften. Zudem gilt sie nicht für Auszubildende und Beamt*innen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst.

NORDRHEIN-WESTFALEN

BUS MIT MOTIVEN DER DGB-INITIATIVE ROLLT DURCH AACHEN UND DÜREN

Der DGB hat 2019 die Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch* ins Leben gerufen. Mit ihr wird von Gewalt betroffenen Beschäftigten, die im öffentlichen und privatisierten Sektor arbeiten, eine Stimme gegeben. Zudem wirbt die Initiative für mehr Respekt im Miteinander. In Aachen und Düren konnte der DGB nun weitere starke Partner*innen für diese Initiative gewinnen. Jeweils ein Linienbus der regionalen ÖPNV-Anbieter ASEAG (Aachen) und der Rurtalbus



GmbH (Düren) tragen seit Juni die Botschaft ‚Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch‘ für rund ein Jahr durch die Region. Mit Manfred The lens vom Aachener Stadtbetrieb nahm ein ‚Gesicht‘ der bundesweiten Initiative an der öffentlichen Präsentation der Bus-Kampagne teil. Auch die Bürgermeisterin der Stadt Aachen, Hilde Scheidt (Bündnis 90/Die Grünen) sowie der Landrat des Kreises Düren, Wolfgang Spelthahn (CDU) waren vor Ort.

Rheinland-Pfalz

DIE HANDLUNGSFÄHIGKEIT DES STAATES NICHT GEFÄHRDEN

Die Besoldung von Beamt*innen ist immer wieder ein Thema, das für viel Diskussionsstoff sorgt. Doch nach Auffassung des Vorsitzenden des DGB Rheinland-Pfalz / Saarland, Dietmar Muscheid, darf nicht an der Besoldung von Beamt*innen gespart werden. Wer dies tue, gefährde die Handlungsfähigkeit des Staates. Er verwies zum Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes darauf, dass der öffentliche Sektor seit Jahren unter einem massiven Fachkräftemangel leide und dieser sich durch das altersbedingte Ausscheiden vieler

Beamt*innen in den kommenden Jahren weiter verschärfen werde. Mit Blick auf eine attraktivere Besoldung sei aus seiner Sicht positiv zu verzeichnen, dass das Land Rheinland-Pfalz im Zuge der letzten Tarif- und Besoldungsrunde als Arbeitgeber mit der Übernahme des Tarifergebnisses und der außerordentlichen Besoldungsanpassung die Besoldungspolitik der letzten Jahre zwar korrigiert habe. Es reicht bislang aber nicht, um im Dienstherrenvergleich einen der hinteren Plätze zu verlassen, so Muscheid. Dies zeige der am 23. Juni veröffentlichte DGB Besoldungsreport 2021 auf.

SAARLAND

EIN KLARES ZEICHEN FÜR MEHR RESPEKT

Mehr Respekt gegenüber Menschen, die täglich im öffentlichen und privatisierten Sektor für unser Gemeinwohl arbeiten, fordert der DGB Saar im Rahmen der DGB Initiative *Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch*. Zur thematischen Sensibilisierung führte Kevin Wagner, der Vorsitzende des DGB-Kreisverbandes St. Wendel, hierzu Gespräche mit mehreren Bürgermeistern im Saarland. Dabei stellte Wagner auch die DGB-Forderungen vor: Um eine Grundlage für gesetzgeberische Veränderungen zu schaffen, sollen alle Vorfälle von verbaler und körperlicher Gewalt erfasst und dokumentiert werden. Weiter sollen Abläufe für den Fall der Fälle trainiert und De- eskalationstrainings für die Beschäftigten ermöglicht werden. Darüber hinaus sei auch die Sensibilisierung von Führungskräften wichtig. Um auf die Initiative aufmerksam zu machen und zugleich für mehr Menschlichkeit im Umgang miteinander zu werben, wurden Hinweisschilder im Look der DGB-Initiative in den Eingangsberei-

VERGISS NIE,
HIER ARBEITET
EIN MENSCH



chen der besuchten Rathäuser angebracht. Damit wird laut Wagner auch verdeutlicht, dass hier im Rathaus Menschen ihre Arbeit erledigen, denen wie allen anderen auch Fehler unterlaufen können.

SACHSEN

VERBESSERUNG DER MITBESTIMMUNG VON PERSONALRÄTEN GEFORDERT

Die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zu verbessern und dafür das Personalvertretungsgesetz bis Ende 2021 weiterzuentwickeln, ist im Koalitionsvertrag von CDU, SPD und Bündnis90/Die Grünen festgeschrieben. Der DGB Sachsen hat die Sächsische Staatsregierung nun aufgefordert, entsprechende Anpassungen im Landespersonalvertretungsgesetz vorzunehmen. Dazu zählen für den DGB volle Mitbestimmungsrechte der Personalräte bei allen personellen, sozialen, organisatorischen, wirtschaftlichen und innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle. Weiter fordert er, dass die Mindestzahl der Mitglieder von Personalratsgremien von einer auf zwei Personen erhöht wird. Die gestaffelte Freistellung nach Anzahl der Beschäftigten sollte bereits ab 200 Beschäftigten (bisläng erst ab 275) eine Vollzeit-

stelle und ab 501 Beschäftigten zwei Vollzeitstellen umfassen. Nach den in Sachsen geltenden Regelungen führt die freigestellte Personalrats-tätigkeit zu Nachteilen in der Zeit der Freistellung und bei Rentenansprüchen. „Es sei höchste Zeit, diese Nachteile auszuschließen“, fordert der sächsische DGB-Vorsitzende Markus Schlimbach.

HÖCHSTE ZEIT, DIE NACHTEILE AUSZUSCHLIESSEN

SACHSEN-ANHALT

LERNRÜCKSTÄNDE: GUTE KONZEPTE UND LANGFRISTIGE FINANZIERUNG GEFORDERT

Bedingt durch die Corona-Pandemie sind laut GEW Sachsen-Anhalt bei vielen Schüler*innen Lernrückstände zu verzeichnen. Diese könnten nur durch gute Konzepte und eine langfristig gesicherte Finanzierung reduziert werden. Da bereits vor der Pandemie die personelle Lage an den Schulen in Sachsen-Anhalt angespannt war, wird es nicht gelingen, alle Rückstände innerhalb eines halben Jah-

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Kirinus – Alpenpark Klinik

Orthopädie, Kardiologie, Gastroenterologie, Psychosomatik. Persönlicher Behandlungsplan mit individueller Therapiekombination.



www.klinik-alpenpark.de

Klinik am Leisberg

Erschöpfungszustände, Burn-out, Depressionen, Schlafstörungen, u.a. Kostenübernahme: Privatversicherungen und Beihilfe.



www.leisberg-klinik.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

MELDUNGEN

res aufzuholen, schätzt Eva Gerth, Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt die Lage ein. Ihrer Ansicht nach dürfen die Verantwortung und die Belastungen nicht einseitig auf den Schulen und Lehrkräften abgeladen werden. Schulen und Schulträger müssten vielmehr in ein breites Netzwerk eingebunden werden, in dem allgemeine und vor allem eine individuelle Unterstützung für Schüler*innen gut organisiert werden kann. Dazu gehöre, dass die örtliche Jugendhilfe, Schulsozialarbeiter*innen, soziale Dienste und externe Partner*innen frühzeitig in solche Kooperationen eingebunden werden. Die zusätzlichen Mittel, die Bund und Land zur Verfügung stellen, müssten für die Stärkung der Schulen verwendet werden. Diese brauchen zusätzliches Personal, Zeit für Organisation und Absprachen sowie eine bessere Ausstattung, so die GEW-Landesvorsitzende.

SCHLESWIG-HOLSTEIN

LAND FÜHRT ÖPNV-JOBTICKET EIN

Ab August ist es soweit. Ab dann können Beschäftigte des Landes das ÖPNV-Jobticket nutzen und somit vergünstigt zur Arbeit pendeln. 30 Euro im Monat wird der Zuschuss des Landes betragen. Mit dem Rabatt des Nahverkehrsverbundes Schleswig-Holstein in Höhe von 20 Euro vergünstigt sich das Monatsticket für die Beschäftigten des Landes um insgesamt 50 Euro. Einen entsprechenden Beschluss

30 EURO ZUSCHUSS IM MONAT

hat die Landesregierung bereits am 15. Juni auf Vorschlag der Finanzministerin Monika Heinold (Bündnis90/Die Grünen) gefasst. „Klimaschutz fängt schon auf dem Weg zur Arbeit an. Als großer Arbeitgeber wollen wir einen Beitrag zur Mobilitätswende leisten und unserer Verantwortung für Klimaschutz gerecht werden. Zudem ist das Jobticket ein weiterer Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des Landes als Arbeitgeber“, so Heinold. In der Finanzplanung der Landesregierung wurden für das Jahr 2022 rund zwei Millionen Euro für die Finanzierung des Jobtickets für Beschäftigte eingeplant. Im laufenden Haushaltsjahr 2021 wurden 1,2 Millionen Euro veranschlagt.

THÜRINGEN

E13 AUCH FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE GRUNDSCHULLEHRER*INNEN

Ab 1. August sollten alle Grundschullehrer*innen in Thüringen die A13/E13 erhalten. Für die Beamt*innen ist eine entsprechende Änderung des Landesbesoldungsgesetzes bereits in Kraft getreten. Ein Erfolg der GEW in Thüringen, die seit Jahren darauf hinwirkte. Etwas schwieriger gestaltet sich die ebenfalls geforderte Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in E13. Hier bedarf es einer tarif-

vertraglichen Einigung mit der zuständigen Finanzministerin, Heike Taubert (SPD), die die GEW bereits im März zu Verhandlungen aufgefordert hat. Bislang ohne Ergebnis. Die GEW erwartet nun von der Ministerin, endlich in die Verhandlungen einzutreten.



GEW

#GEWTAG21

Vom 9. bis 11. Juni fand der 29. ordentliche Gewerkschaftstag der GEW unter dem Motto *Bildung. Weiter denken!* statt. Wie bei den meisten Großveranstaltungen in Zeiten der Pandemie trafen sich auch hier die Teilnehmenden nur virtuell. Insgesamt 432 Delegierte entschieden über den Vorsitz, den Vorstand und über die Position der GEW zu bildungs- und tarifpolitischen Themen. Zur neuen Vorsitzenden gewählt wurde mit 94,3 Prozent der Stimmen die 52-jährige Lehrerin Maïke Finnern. Sie tritt die Nachfolge von Marlis Tepe



MAIKE FINNERN

Vorsitzende der GEW

an, die nach acht Jahren an der Spitze der GEW aus Altersgründen nicht wieder kandidierte. Bei ihrer Antrittsrede kündigte die neue Vorsitzende den Kampf gegen Ungerechtigkeiten im Bildungssystem als ein Schwerpunktthema an: „Chancengleichheit für alle Kinder

**CHANCEN-
GLEICHHEIT FÜR
ALLE KINDER UND
JUGENDLICHEN**

und Jugendlichen muss das Leitmotiv der Bildungs- und Jugendpolitik sein. Bildungserfolg darf nicht vom soziokulturellen und ökonomischen Hintergrund des Elternhauses und Umfeldes abhängen. Wir brauchen Strukturen im Bildungssystem, die gleiche Chancen schaffen statt Ungleichheiten zu verstärken“, sagte sie. Mit einem Sechs-Punkte-Programm wolle die GEW die akuten Schwächen des deutschen Bildungssystems beseitigen. Wichtige Stichworte des Programms, um Bildung krisenfest zu machen, seien: Aufhebung des Kooperationsverbots, Reform der Steuerpolitik, mehr Fachkräfte, Auflösung des Investitionsstaus, Ausbau der digitalen Infrastruktur, Qualität im Ganzttag und mehr politische Bildung.

an, die nach acht Jahren an der Spitze der GEW aus Altersgründen nicht wieder kandidierte. Bei ihrer Antrittsrede kündigte die neue Vorsitzende den Kampf gegen Ungerechtigkeiten im Bildungssystem als ein Schwerpunktthema an: „Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen muss das Leitmotiv der Bildungs- und Jugendpolitik sein. Bildungserfolg darf nicht vom soziokulturellen und ökonomischen Hintergrund des Elternhauses und Umfeldes abhängen. Wir brauchen Strukturen im Bildungssystem, die gleiche Chancen schaffen statt Ungleichheiten zu verstärken“, sagte sie. Mit einem Sechs-Punkte-Programm wolle die GEW die akuten Schwächen des deutschen Bildungssystems beseitigen. Wichtige Stichworte des Programms, um Bildung krisenfest zu machen, seien: Aufhebung des Kooperationsverbots, Reform der Steuerpolitik, mehr Fachkräfte, Auflösung des Investitionsstaus, Ausbau der digitalen Infrastruktur, Qualität im Ganzttag und mehr politische Bildung.

 www.gew.de/gewtag21

VER.DI

**DIGITALISIERUNGSTARIFVERTRAG
MIT DEM BUND VEREINBART**

Nach intensiven Verhandlungen haben sich das Bundesinnenministerium, ver.di und der dbb beamtenbund und tarifunion am 22. Juni auf einen „Digitalisierungstarifvertrag Bund“ geeinigt. Der Digitalisierungstarifvertrag, der zum 1. Januar 2022 in Kraft tritt, kommt zukünftig dann zur Anwendung, wenn es innerhalb der Bundesverwaltung durch Digitalisierungsprozesse zu wesentlichen Änderungen hinsichtlich Anforderungen oder Bedingungen des Arbeitsplatzes kommt. Im Tarifvertrag wurden diesbezüglich Mechanismen zur Arbeitsplatzsicherung und notwendigen Qualifizierungen geregelt sowie die Entgeltsicherung festgelegt. So erhalten etwa Beschäftigte, deren bisher ausgeübte Tätigkeit durch die Folgen der Digitalisierung wegfällt, einen Anspruch auf Qualifizierung. Gleichzeitig sind sie verpflichtet, an der Qualifizierung mitzuwirken. Eine Entgeltsicherung tritt ein, wenn die neue Tätigkeit mit einem geringeren Tabellenentgelt als bei der früheren Tätigkeit verbunden ist. Weiterhin haben sich die Tarifpartner auf eine Mobilitätszahlung sowie auf Rahmenregelungen für mobile Arbeitsformen geeinigt.

DGB

**BESOLDUNGSPOLITIK IM
REPARATURMODUS**

Diesen Titel trägt der am Tag des öffentlichen Dienstes (23. Juni) veröffentlichte jährlich erscheinende DGB Besoldungsreport. Der Report geht u. a. auf die Maßnahmen ein, mit denen Bund und Länder versuchen, die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus 2020 zur verfassungsgemäßen Alimentation zu berücksichtigen. Mit Prof. Dr. Andreas Voßkuhle kommt im diesjährigen Report der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts zu Wort, der als Vorsitzender des Zweiten Senats an wegweisenden Entscheidungen zur amtsangemessenen Besoldung von Beamt*innen beteiligt war. Darüber hinaus liegt aber auch in diesem Jahr das Hauptaugenmerk auf den Besoldungsdifferenzen zwischen den Dienstherren. Diese werden zwar langsam kleiner, betragen aber immer noch bis zu 10.000 Euro brutto jährlich für dieselbe Tätigkeit.

 Der Report zum Download:
www.dgb.de/-/0We



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



Schmerztherapiezentrum Bad Mergentheim

Psychotherapeutische Kompetenz, Psychologisches Konzept, Spezielle Schmerzpsychotherapie, Physiotherapie, Ergotherapie, Ernährungsberatung.



www.schmerzlinik.com



Ev. MutterKindKlinik Spiekeroog, Dünenklinik

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



www.duenenlinik.de



Klinik Sonneneck

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



www.rehaklinik.net



Nordseeklinik Westfalen

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





Am 26. September sind die Bürger*innen aufgerufen, sich an der Bundestagswahl zu beteiligen. Der DGB begleitet diese mit der Kampagne #EchtGerecht, in deren Rahmen er seine Themen und Forderungen platziert. Zudem sollen die Bürger*innen motiviert werden, sich einzumischen und unsere Demokratie mitzugestalten.

#EchtGerecht

Die DGB-Kampagne zur Bundestagswahl 2021

KEIN ZURÜCK ZUM STATUS QUO VOR CORONA

Die Corona-Pandemie hat die Welt und auch die Arbeitswelt in vielen Bereichen auf den Kopf gestellt. Deutlich geworden in den zurückliegenden gut eineinhalb Jahren ist, wo Verbesserungen absolut notwendig sind: Gesundheit, Pflege, Bildung, Klimakrise, öffentlichen Daseinsvorsorge – die Liste ist lang. Jetzt muss investiert werden, um die Weichen für die Zukunft zu stellen. Nur ein aktiver Staat und starke soziale Sicherungssysteme können die Auswirkungen der Krise gerecht bewältigen. Der DGB will aber nicht nur den Status Quo „vor Corona“ zurück. Er will Sicherheit im Wandel. Deshalb erwartet der DGB, dass sich die Parteien für eine bessere, sozialere, sichere Zukunft einzusetzen. Eben: ECHT GERECHT!

ZUKUNFT SOLIDARISCH GESTALTEN

Die Bewältigung der Corona-Pandemie stellt eine herausfordernde Ausgangslage dar. In dieser wirtschaftlich und gesellschaftlich labilen Situation steht für die deutschen Gewerkschaften ein verantwortlicher Umgang mit den Krisenfolgen an erster Stelle – angefangen beim Erhalt von Arbeitsplätzen, über die Sicherung unserer Sozialsysteme und die gerechte Finanzierung und Verteilung der Krisenkosten bis hin zur Verteidigung von Grund- und Freiheitsrechten. Deshalb fordert der DGB jetzt und für die Zeit nach der Bundestagswahl:

- einen klaren Vorrang für eine Politik der Beschäftigungs- und Standortsicherung,
- einen krisengerechten Ausbau der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, insbesondere der Kurzarbeit,

- bessere Rahmenbedingungen für eine Stabilisierung der Einkommen, auch als nachfragestützendes Instrument der Konjunkturpolitik,
- eine ambitionierte Investitionsoffensive zur zukunftsgerechten Gestaltung der klimapolitischen und digitalen Transformation,
- eine sozial gerechte Finanzierung der Krisenlasten und Verteilungspolitik,
- tragfähige Strategien für eine offensive Industrie- und Dienstleistungspolitik,
- Investitionen in einen handlungsfähigen Staat,
- die Entwicklung präventiver Strategien für den Fall neuer pandemischer Herausforderungen.

DGB-SERVICE ZUR BUNDESTAGSWAHL

Der DGB begleitet die Bundestagswahl und macht sich für die Interessen der Beschäftigten stark. Er bietet Dialogformate zwischen Politik und Bürger*innen und informiert über Neuigkeiten rund um die Bundestagswahl. Der DGB-Wahlcheck, der im Spätsommer zur Verfügung stehen wird, soll aufzeigen, wie sich die Parteien zu den Forderungen des DGB verhalten. Bereits jetzt stehen DGB-Faktenblätter zu den zentralen gewerkschaftlichen Wahlthemen online zur Verfügung – unter anderem zu den Themen Investitionen, Tarifbindung, Mitbestimmung, Bildung, Rente, Pflege und Europa. Zudem wird es im September ein Aktionstag der DGB-Frauen zum Thema Gleichstellung geben. Ein DGB-Aktionstag zur Rente ist ebenfalls geplant.



Mehr zur Kampagne und zu den DGB-Forderungen:
www.dgb.de/bundestagswahl-2021

SCHON GEWUSST?

UNFALLVERSICHERUNGSSCHUTZ IM HOMEOFFICE ERWEITERT

Am 18. Juni ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft getreten. Es ‚transportiert‘ auch eine wichtige Änderung zum Unfallversicherungsschutz im Homeoffice, für die das Sozialgesetzbuch (§ 8 SGB VII Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2) ergänzt wurde. Für Angestellte beschränkt sich der Unfallversicherungsschutz im Homeoffice und bei mobilem Arbeiten damit nicht mehr nur auf die sogenannten Betriebswege, wie etwa den Weg zum Drucker im anderen Raum. Zukünftig besteht der gleiche Unfallversicherungsschutz im Homeoffice wie bei der Arbeit im Betrieb. Auch Wege im eigenen Haushalt – beispielsweise zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang – sind im Fall des Falles mit dem Unfallversicherungsschutz abgedeckt. Darüber hinaus besteht der Unfallversicherungsschutz bei Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten und ihre Kinder zur Kindertagesstätte bringen bzw. sie abholen. Bislang galt hier der Versicherungsschutz nur für Beschäftigte, die im Betrieb oder mobil von unterwegs arbeiten.

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

Seit 2008 wächst der Personalbestand bei Bund, Ländern und Kommunen hierzulande wieder an, wenn auch nur langsam. Zur Jahresmitte 2020 summierte sich die Zahl der Beschäftigten auf rund 5,0 Mio. Das sind 2020 rund 500.000 Beschäftigte mehr, als im Jahr 2008. Somit arbeiten rund 11 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland im Staatsdienst. Gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen und der Zahl der davon im öffentlichen Dienst Beschäftigten, zeigt sich im europäischen Vergleich jedoch, dass Deutschland eher Schlusslicht als Vorreiter ist. In Deutschland hat der Staat als Arbeitgeber also eine im Vergleich geringere Bedeutung.

DPRP 2021

DIE NOMINIERTEN SIND GESETZT

Anfang Juli wurden die Nominierten für den Deutschen Personalräte-Preis 2021 bekannt gegeben. Insgesamt neun beispielhafte Projekte für gute Personalratsarbeit wurden aus allen Bewerbungen ausgewählt und stehen nun auf der Shortlist. Darunter: Initiativen gegen Diskriminierung und Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst, für die Entlastung von Lehrkräften und der Einsatz für mehr Toleranz. Projektthemen wie Übernahmeregelungen für Auszubildende oder die Umsetzung von Inklusionsvereinbarungen sind ebenfalls für den Preis, der am 3. November im Rahmen des Schöneberger Forums verliehen wird, nominiert.

DIE NOMINIERTEN GREMIEN

- Hauptpersonalrat der Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin
- Gesamtpersonalrat Stadt Frankfurt am Main
- Personalrat Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
- Personalrat Polizei Nordrhein-Westfalen/Polizeipräsidium Hamm
- Schwerbehindertenvertretung und Gesamtpersonalrat Medizinischer Dienst Bayern, München
- Personalrat Förderschulen und Schule für Kranke/Personalrat Gesamtschulen Sekundarschulen Bezirksregierung Münster
- Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung Stadt Nürnberg
- Gesamtpersonalrat Stadt Nürnberg
- Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung AOK Baden-Württemberg, Stuttgart



Weitere Informationen zum Deutschen Personalräte-Preis auf www.dprp.de

ANTEIL DER ÖFFENTLICH BESCHÄFTIGTEN AN DER GESAMTBESCHÄFTIGUNG IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH



QUELLE: OECD, GOVERNMENT AT A GLANCE 2021

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