

GUTE FÜHRUNG IN DER DIGITALISIERTEN ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG **EIN RESÜMEE**

INTERVIEW

Dr. Judith Beile: Kommunikation und
Beteiligung sind ein Schlüssel zum Erfolg!

SERVICE

Personalratswahlen 2020
Wie der Personalrat helfen kann

Die Welt hat einiges zu bieten. Genau wie Ihr Konto.

- ✓ **Weltweit gebührenfrei¹**
Geld abheben mit der kostenlosen Visa Card
- ✓ **Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst**
- ✓ **Exklusive Vorteilsangebote für Mitglieder von Gewerkschaften und Verbänden**

**0,–
Euro
Konto²**



Jetzt online eröffnen:
www.bbbank.de/weltweit
oder Termin vereinbaren:
www.bbbank.de/termin

¹ 36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro. ² Voraussetzungen: Konto mit Gehalts-/Bezügeingang, Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied. 36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro.





04

TITEL

Gute Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung – ein Resümee



07

INTERVIEW

Kommunikation und Beteiligung sind ein Schlüssel zum Erfolg!
Dr. Judith Beile, Projektleiterin FührDiv



17

SERVICE

Personalratswahlen 2020
Wie der Personalrat helfen kann

08 MELDUNGEN AUS BUND UND LÄNDERN

15 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

18 VERMISCHTES

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

alles neu macht der Mai, heißt es in einem 1829 veröffentlichten Lied von Hermann Adam von Kamp. In unserem Fall, speziell in diesem Ihnen nun in den Händen liegenden, macht der Januar alles neu. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte des Deutschen Gewerkschaftsbundes – das BM präsentiert sich zum Beginn des Jahres mit einer neuartigen, frischen Gestaltung!

Das Projekt FührDiv – Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung endete im vergangenen Jahr. Zum Abschluss wurde ein Handlungsleitfaden veröffentlicht, der die aus dem Projekt resultierenden Erkenntnisse übersichtlich bündelt. Die wichtigsten Punkte haben wir für Sie im Titel dieser Ausgabe zusammengefasst. Ergänzend erklärt uns die Projektleiterin Dr. Judith Beile im Interview, wie das aus dem Projekt gewonnene Wissen in den Arbeitsalltag übernommen werden kann.

Mit besten Wünschen für ein friedvolles Jahr 2020



Danny Prusseit

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

IMPRESSUM



Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin | Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack | Redaktion: Alexander Boettcher, Lisa Kranz, Silvia Pahlke, Danny Prusseit, Henriette Schwarz, Niels Spilker | Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte, Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim | Telefon: 0211 72134572, Telefax: 0211 7300275, infoservice@beamten-informationen.de, www.dgb.de/beamtenmagazin, www.dgb.de/beamtenmagazinabo | Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen / Titelfeld: 123RF.com/kantver / Druck: B&W Druck und Marketing, Bochum | Druck auf Recyclingpapier, aus 100 % Recyclingfasern, FSC®-zertifiziert | Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 27. Jahrgang / Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr | Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

Gute Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung

EIN RESÜMEE

Ein Jahr ist es her, da haben wir an gleicher Stelle vorsichtig Bilanz gezogen. Wir haben erste Erkenntnisse aus dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Projekt *FührDiV Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung* vorgestellt. Sieben Organisationen wurden dabei begleitet, praktische Probleme bei der Umsetzung der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung zu identifizieren und Lösungsansätze zu entwickeln. Nach rund zweieinhalb Jahren endete das Projekt nun. Einige der gesammelten Erfahrungen zeigen deutlich, warum die Digitale Transformation in deutschen Behörden hinterherhinkt, andere Erkenntnisse dagegen geben Anlass zur Hoffnung.

Eigentlich ist über die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung gefühlt schon alles gesagt oder geschrieben worden. Es ist klar, dass die digitalen Möglichkeiten die Arbeitsprozesse und die Verwaltung an sich verändern werden. Es ist klar, dass die Digitalisierung für BürgerInnen, aber auch für Beschäftigte vieles leichter machen kann. Es ist klar, dass es klarer Spielregeln bedarf, um negative Auswirkungen zu verhindern. Es ist klar, dass es dafür Zeit, Geld, Personal und eine gute Ausstattung braucht. Und es ist klar, dass die Digitalisierung politisch – unter Beteiligung der Beschäftigten und ihrer InteressenvertreterInnen – gestaltet werden kann und muss. Es muss nur endlich richtig angegangen werden!

SPEZIFISCHE HERAUS- UND ANFORDERUNGEN

Mit dem Willen zu konkreten Ergebnissen und unter der Prämisse der Gestaltbarkeit, hat in den letzten zweieinhalb Jahren in den sieben Pilotverwaltungen jeweils eine Arbeitsgruppe rund

um das Thema Digitalisierung gearbeitet. Schwerpunkte und Ziele der Arbeitsgruppen unterschieden sich dabei, genau wie die jeweiligen organisationsspezifischen Herausforderungen. Bearbeitet wurden zum einen handfeste Vorhaben wie die Überarbeitung der eigenen Homepage oder die Überprüfung der technischen Ausstattung. Zum anderen wurden Leitfäden und „Spielregeln“ entwickelt, etwa für mobiles Arbeiten, Telearbeit und Führen auf Distanz. Auch das Thema Agilität spielte in mehreren Pilotverwaltungen eine wichtige Rolle. Die Herangehensweise der nach Geschlecht, Alter und Position gemischten Gruppen unterschieden sich ähnlich stark, wenngleich der Projektablauf definiert war.

ALLGEMEINE ERKENNTNISSE UND TRANSFER

Auf diese Weise entstanden in den letzten Monaten verschiedene Materialien, die – teilweise in adaptierter Form – auch für andere Verwaltungen nutzbar sind und auf der Projektwebseite herunter-

geladen werden können. Darüber hinaus wurde im Projektverlauf eine ganze Reihe von Erkenntnissen gewonnen, die an dieser Stelle verkürzt vorgestellt werden sollen:

Digitalisierung als Gestaltungs- und Führungsaufgabe

- Digitalisierung werde erst konkret und gestaltbar, wenn man sich mit ihr auseinandersetzt – beispielsweise im Rahmen von Workshops. Ein Ergebnis könne dann lauten: „Digitalisierung bedeutet für uns im nächsten Schritt die Ausstattung mit mobilen Endgeräten. Daraus folgt etwa die Entwicklung von Regeln für mobiles Arbeiten oder die Verhinderung von Überwachung, etc.“
- Führungskräfte sollten von Beginn an in Digitalisierungsprozesse eingebunden werden. Zudem sei zu bedenken, dass die Digitalisierung auch Einfluss auf „Führung“ hat. Viele heute schon wichtige Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, wertschätzendes Verhalten, Menschenorientierung, etc. blieben weiterhin bestehen. Allerdings würden neue Kompetenzen hinzukommen, etwa Vernetzungsfähigkeit, Transparenz und ein Stück weit das „Verlernen“ von Hierarchie.

Kultureller Rahmen in der Verwaltung

- Starke Hierarchien könnten sich negativ auf Digitalisierungsprozesse auswirken. Je hierarchischer die Strukturen sind, desto weniger agil könne die Organisation arbeiten. Eng verknüpft sei damit auch die Kultur der Perfektion. Diese widerspreche einer Fehlerkultur, die innovations- und motivationsfördernd sein könne.
- MitarbeiterInnen und Führungskräfte würden häufig über strategische Entscheidungen „nur“ informiert. Wo eine frühzeitige Beteiligung aber ausprobiert wird, sei die Resonanz sehr positiv. Befragungen, Barcamps, Workshops, etc. würden nicht nur die Beteiligten einbinden, sondern neue Perspektiven auf Themen eröffnen.

Voraussetzungen für eine gelingende Projektarbeit

- Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Projektarbeit beschreibe die Vision einer Pilotverwaltung, die im Zuge des Prozesses entwickelt wurde: „groß denken – klein anfangen – schnell lernen.“ Darüber hinaus gelte: Digitalisierungsprojekte müssen gut geplant werden. Sie müssten in die Gesamtstrategie des Hauses passen und beteiligungsorientiert umgesetzt werden. Vor allem aber müssten sie von allen konsequent gelebt werden.
- Wie und von wem ein Projekt initiiert wird, entscheide wesentlich über den Projektverlauf und die Akzeptanz. Wer nicht von Beginn an beteiligt wird, habe tendenziell eine kritische Haltung. Ein Projekt, das verordnet wird, habe geringe Chancen auf einen positiven Verlauf.

Neue Arbeitsweisen

- Agile Arbeitsformen wie Kanban, Design Thinking oder die Bildung abteilungsübergreifender Teams würden sich gewinnbringend in der Verwaltung nutzen lassen, ohne dass die gesamte Organisation vollständig agil werden muss. Wichtig sei der Perspektivwechsel, auch gegenüber den BürgerInnen.
- Ergebnisoffene Projekte würden oft zunächst Widerstand hervorrufen. Experimentierräume, in denen ausprobiert werden darf, Fehler erlaubt sind und die beispielweise mit zeitlich befristeten Dienstvereinbarungen „auf Probe“ flankiert werden könnten, würden daher Abhilfe schaffen. Wo Experimentierräume genutzt wurden, würde häufig ein „Kollateralnutzen“ festgestellt werden.

Neue Aufgaben und Rollen

- Führungskräfte bräuchten in der digitalisierten Verwaltung mehr Fingerspitzengefühl und den Blick für den Einzelfall. Vor allem bei dem Thema Führen auf Distanz sei Vertrauen eine unabdingbare Voraussetzung. Leistung könne nicht nach Anwesenheit gemessen werden, Kontrolle sei nur noch eingeschränkt möglich und zugleich könne das Betriebsklima leiden. Gemeinsam erarbeitete Leitfäden würden hier helfen können, den erforderlichen kulturellen Wandel zu befördern und gemeinsam Regeln zu entwickeln.
- Personalräte und Gewerkschaften müssten sich positionieren – auch bei ergebnisoffenen Prozessen wie Digitalisierungsvorhaben. Daher brauche es von und für Gewerkschaften und Personal-

DIE PROJEKTPARTNER

Das FührDiV-Projektteam setzt sich aus VertreterInnen mehrerer Organisationen zusammen:

- **wmp consult** ist Projektträger, hat die Projektleitung und begleitet die Prozesse in den Pilotorganisationen vor Ort.
- Das **bfw – Unternehmen für Bildung** arbeitet eng mit wmp consult zusammen und unterstützt die Pilotorganisationen als Bildungsträger, z. B. durch Führungskräfte trainings und Bildungskonzepte.
- **ver.di** und der **DGB** sind die gewerkschaftlichen Partner im Projektteam und unterstützen bei der Öffentlichkeitsarbeit des Projektes und dem Transfer in die gewerkschaftlichen Netzwerke des öffentlichen Dienstes.
- Die **FOM Hochschule für Oekonomie & Management** passt parallel vorhandene INQA-Instrumente, die für den Einsatz in der Privatwirtschaft entwickelt wurden, für die öffentliche Verwaltung an.
- Das **IBE** und **wmp consult** passen das Starter-Set *Strategische Personalplanung für den öffentlichen Dienst* an, mit Handlungshilfen für Personalverantwortliche und Personalräte.

räte eine gemeinsame Richtschnur und Orientierung. So seien alle Beteiligten in die Lage versetzt, besser auf Digitalisierungsprozesse zu reagieren. Dienstvereinbarungen auf Probe – bei Einhaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen – und mehr prozessorientierte Beteiligungsrechte seien eine Möglichkeit, adäquate Lösungen für die Beteiligung an Digitalisierungsprozessen zu finden.

VERWALTUNG IST INNOVATIVER ALS IHR RUF

Im Ergebnis bestätigt sich, dass der Erfolg von Digitalisierungsprozessen von vielen verschiedenen Faktoren abhängt, die Verwaltungen kulturell, personell aber eben auch technisch-organisatorisch betreffen. Die Erkenntnisse geben aber insbesondere Aufschluss darüber, warum wir uns in Deutschland beim Thema Digitalisierung der Verwaltung so schwertun. Die Ursachen sind nicht die Beschäftigten, fehlende Innovationsbereitschaft oder eine grundsätzliche Angst vor Veränderung. Für Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB und Mitglied des FührDiv-Beirats ist klar: „Aktuell größter Hemmschuh bei der Digitalisierung der Verwaltung ist die über Jahrzehnte gehende Sparpolitik. Es fehlt an Personal und Knowhow ebenso wie an der entsprechenden Ausstattung. Vor allem aber fehlt Klarheit, wer eigentlich zuständig ist. Wir brauchen endlich eine eindeutige Steuerung der Digitalisierungsprozesse von Bund, Ländern und Kommunen mit dem Ziel einer flächendeckenden Digitalisierung der Verwaltung. Was wir nicht brauchen sind weitere Insellösungen. Hier stehen Politik und Dienstherren in der Verantwortung, umgehend die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Es

DIE PILOTORGANISATIONEN

Projektpiloten neben Dataport sind das Amt für Soziale Dienste und das Aus- und Fortbildungszentrum der Freien Hansestadt Bremen, die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien Hansestadt Hamburg, der Kreis Soest, die Landeshauptstadt Hannover und das Statistische Bundesamt in Wiesbaden.

kann nicht sein, dass am Ende den Kolleginnen und Kollegen in der öffentlichen Verwaltung der schwarze Peter zugeschoben wird, wenn es mit der Digitalisierung nicht rund läuft. Sie sind selber die Leidtragenden einer mittlerweile weit verbreiteten politischen Entscheidungs- und Umsetzungsschwäche. Gerade das Projekt FührDiv hat aber aus meiner Sicht deutlich gezeigt: Wenn man die Verwaltung auch mal machen lässt, Raum, Geld und Kapazitäten bietet, dann entstehen auf einmal Lösungen und konkrete Ergebnisse. Die Verwaltung ist innovativer als ihr Ruf.“ Für den DGB als Projektpartner seien die letzten zweieinhalb Jahre lehrreich gewesen. Die gemachten Erfragungen und Erkenntnisse würden in die künftige Begleitung der Digitalisierung der Verwaltung weiter einfließen.



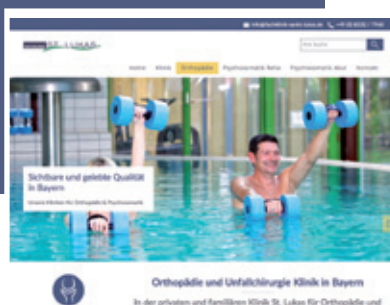
Mehr zum Projekt erfahren?

Weitere und vertiefende Informationen zum Projekt gibt es auf der Webseite www.fuehrdiv.org. Hier finden Sie auch einen umfassenden Leitfaden, der das Projekt umfangreich dokumentiert.

MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Fachklinik Sankt Lukas

Die Klinik St. Lukas besteht seit 1991 und liegt im schönen Bad Griesbach in Bayern. Die Fachklinik St. Lukas bietet Kompetenz und konzeptionelle Erfahrungen aus den Fachbereichen Orthopädie, Unfallchirurgie, Rheumatologie, Manual Therapie, regulative Medizin, sanfte Medizin, fernöstliche Heilkunst und Vitalstofftherapie werden miteinander verknüpft. Die Klinik verfolgt das Ziel, Ihr Wohlbefinden und Ihre Leistungskraft zu verbessern und zu stärken.



www.fachklinik-sankt-lukas.de



Wunsch Hotel Mürz in Bad Füssing

Genießen Sie das 4 Sterne Wellness- und Kurhotel mit den umfangreichen Angeboten für Wellness, Gesundheit und Kur. Es lohnt sich, das Urlaubsziel Bad Füssing am Fuße des Bayerischen Waldes näher kennenzulernen. Planen und buchen Sie mit dem „Hotel Mürz“ ihren „Wunsch-Urlaub“ und erleben Sie Boutique & Feelness im Natural Health & Spa Hotel. Die Familie Wunsch und das Wunsch-Hotel Mürz freuen sich auf Sie. Lassen Sie sich verwöhnen!



www.muerz.de



Kommunikation und Beteiligung sind ein Schlüssel zum Erfolg!



Das Projekt **Führung in der digitalisierten öffentlichen Verwaltung** (kurz FührDiV) analysierte über den Zeitraum von zwei Jahren, wie sich in der Verwaltung Arbeitsprozesse durch die Digitalisierung verändern und wie darauf reagiert werden kann. Wie die gewonnenen Erkenntnisse in den Arbeitsalltag übernommen werden können, erklärte uns Dr. Judith Beile, FührDiV-Projektleiterin, wmp consult.

Welche Instrumente sind nützlich, um die Erkenntnisse des Projekts in die Arbeitsebene zu implementieren?

Im Projekt FührDiV wurden verschiedene Instrumente entwickelt, die Organisationen der öffentlichen Verwaltung dabei helfen können, die Digitalisierung für sich zu gestalten und die Führungs- und Teamkultur an die neuen Herausforderungen anzupassen. Dabei reicht die Bandbreite von handfesten Tools wie etwa der gemeinsamen digitalen Urlaubs- und Terminplanung oder der Handlungshilfe für eine geregelte digitale Ablage bis hin zu Leitfäden – u. a. zum agilen Kulturcheck und zur Arbeit in virtuellen Teams –, die auf die eigene Organisation angepasst und übertragen werden können. Zudem wurden in dem Projekt die wichtigsten Instrumente der INQA, wie die Toolbox zur Strategischen Personalplanung und die Selbstbewertungschecks zu den Themenfeldern Führung, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz für die öffentliche Verwaltung weiterentwickelt.

Welche Voraussetzungen müssen für die transformationale Führung als neue Führungskultur gegeben sein?

Die Rolle der Führungskräfte ist im Wandel und wird sich durch die digitale Transformation weiter ändern. Führungskräfte sehen sich mit immer komplexeren Zusammenhängen konfrontiert, ergebnis- und beteiligungsorientiertes Führen sowie indirekte Steuerung ersetzen häufig Steuerung und Anweisung. Virtuelle Teams fordern Führungskräfte in besonderer Weise. Auf Distanz führen und kommunizieren ist

schwieriger als bei regelmäßigem physischem Kontakt. Dennoch muss die Führungskraft sicherstellen, dass alle Teammitglieder, ob im Home-office oder im Büro, gleichermaßen informiert und eingebunden werden. Damit sie diese komplexen Aufgaben bewältigen können, sollten Führungskräfte durch Weiterbildung und Coaching unterstützt werden.

Was ist für Sie die wichtigste Erkenntnis, die Sie durch das Projekt gewonnen haben?

Kommunikation und Beteiligung sind ein Schlüssel zum Erfolg! Bei aller Unterschiedlichkeit der am Projekt beteiligten Organisationen hat sich durchgängig gezeigt, dass bei Beteiligung und frühzeitiger Einbindung des Personalrates, der Führungskräfte und der Beschäftigten die Chance deutlich höher ist, Digitalisierungsprojekte zum Erfolg zu führen. Ganz wichtig: Beteiligung sollte frühzeitig ansetzen. In Verwaltungen findet sich häufig die unausgesprochene Übereinkunft, dass Projekte erst durchgeplant sein müssen, bevor sie umgesetzt werden. Wir empfehlen, Personalrat und Beschäftigte an den Prozessen zu beteiligen und Ergebnisse gemeinsam zu entwickeln. Ein Weg kann es sein, Experimentierräume einzurichten, in denen ausprobiert werden darf und Fehler erlaubt sind. Hierfür bietet sich eine zeitlich befristete Dienstvereinbarung „auf Probe“ an – wobei selbstverständlich auf die Einhaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen geachtet werden muss. Zwar kann Beteiligung Prozesse verzögern, sie kostet zunächst Zeit und damit Geld. Dieses Geld ist allerdings gut investiert.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

Sie arbeiten für Menschen. Wir kümmern uns um Sie.

Als Selbsthilfeeinrichtung für den Öffentlichen Dienst erhalten Sie von uns stets die passende Versicherung und Vorsorge, besonders günstige Beiträge und einen herausragenden Service.

Holen Sie Ihr Angebot bei:
MBoeD@nuernberger.de

www.nuernberger.de

Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst

MELDUNGEN

BUNDESBESOLDUNG

BESSTMG IN KRAFT

Das Gesetz zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BesStMG) wurde am 12.12.2019 im Bundesgesetzblatt verkündet. Damit wurden bzw. werden unter anderem zahlreiche Zulagen deutlich erhöht – die Polizeizulage wird erstmals nach 20 Jahren angehoben und zwar um 40 Prozent – und einige neu eingeführt, die Besoldungsgruppe A 2 gestrichen, Anwärtergrundbeträge angehoben sowie Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder bei der Versorgung besser anerkannt. Der überwiegende Anteil der zahlreichen Regelungen ist am 01.01.2020 in Kraft getreten. Zudem hat das Bundeskabinett unter anderem die Erschwerniszulagen- und die Auslandsverwendungszuschlagsverordnung angepasst. So wurden beispielsweise Zulagen und Vergütungen für besonders belastete BeamtInnen sowie SoldatInnen strukturell geändert. Auch wurden BundespolizistInnen, die als PersonenschützerInnen verwendet werden, in den Kreis der Anspruchsberechtigten einer Zulage für besondere Einsätze aufgenommen. Sie erhalten nun monatlich 250 Euro zusätzlich. Darüber hinaus wurden die Beträge des Auslandsverwendungszuschlags erhöht. Zum Beispiel steigt bei einer Verwendung im Rahmen einer humanitären oder unterstützenden Maßnahme der Zuschlag als Ausgleich für Belastungen durch besondere gesundheitliche Risiken, die im Heimatland üblicherweise nicht bestehen, von 62 Euro auf 85 Euro täglich.

BUNDESREGIERUNG

FACHKRÄFTEGEWINNUNG BEI DER DEUTSCHEN BAHN

Auf eine Kleine Anfrage der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen (Drs. 19/13877) zur Personalsituation bei den LokführerInnen der Deutschen Bahn, räumt die Bundesregierung ein, dass Probleme bei der ausreichenden Gewinnung von Personal für den Fahrdienst bestehen und diese zu Zugausfällen, Verspätungen und anderen Einschränkungen führen könnten. In der Antwort stellt die Bundesregierung klar, dass Einstellungen und Qualifikation von MitarbeiterInnen im Eisenbahnsektor die Aufgabe der Eisenbahnverkehrsunternehmen sei. In der Arbeitsgruppe 6 Fachkräfte gewinnen des Zukunftsbündnisses Schiene, werde unter Beteiligung des Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur über die Personalsituation und über Herausforderungen der Fachkräftegewinnung sowie bisherige Aktivitäten des Schienensektors gesprochen. Ziel sei es u. a., Vorschläge für Unterstützungsmöglichkeiten der Bundesregierung zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften zu erarbeiten, heißt es in der Antwort.

WOHNRAUM FÜR BUNDESBESCHÄFTIGTE WOHNBAUPROJEKTE DER BIMA

In Folge des Wohngipfels im September 2018 und der Formulierung von „Leitplanken für die Weiterentwicklung der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BlmA)“ hat diese mit der Planung und Umsetzung von Wohnbauprojekten im Rahmen der Wohnungsfürsorge begonnen. So geht es aus der Antwort der Bundesregierung auf eine



Foto: istockphoto.de/unkas_photo

von der FDP-Bundestagsfraktion gestellten Kleinen Anfrage hervor (Drs. 19/15277). Die BlmA prognostiziert aufgrund einer von ihr durchgeführten Portfolioanalyse, in Ballungsräumen und Großstädten sowie deren regionalem Umfeld bis zu 8.000 Wohnungen im Eigenbau errichten lassen zu können. Diese Wohnungen, deren Miethöhe sich nach den „Richtlinien für die kontinuierliche Durchführung von Mietwertüberprüfungen und Mietanpassungen in der Wohnungsverwaltung“ der BlmA richten soll, würden nach Fertigstellung Bundesbediensteten zur Verfügung stehen. Diese müssen allerdings wohnungsfürsorgeberechtigt im Sinne der Wohnungsvergaberichtlinien des Bundes sein. Dabei relevant: familiäre Bedürfnisse, persönliche Situation, sonstige dienstliche und soziale Belange.

BADEN-WÜRTTEMBERG KAMPAGNE FÜR DIE 2.500 GRUNDSCHULEN

Zum Titel Grundschulen – weg von Abstellgleis! startet die GEW Baden-Württemberg zusammen mit Schulleitungen von Grundschulen eine landesweite Kampagne. Die Herausforderungen für die Grundschulen seien gewaltig, die Erwartungen, die von Eltern und Politik an die Grundschulen gestellt werden, enorm hoch: Bestmögliche Förderung jedes einzelnen Kindes und Persönlichkeitsbildung, soziales

Lernen, Inklusion, Ganzttag, Digitalisierung, all das und noch mehr sollen Grundschulen leisten. Gleichzeitig erfahren Grundschullehrkräfte wenig Wertschätzung, hätten die kürzeste Studiendauer und die schlechteste Bezahlung aller Lehrkräfte. Die GEW will für die fast 2.500 Grundschulen im Land bessere Lern- und Arbeitsbedingungen, mehr Zeit für Schulleitungen und die gleiche Studienzeit und Bezahlung wie für die Lehrkräfte ab Klasse 5 erreichen. Am 17.02.2020 findet in Stuttgart daher eine landesweite GEW-Tagung zur Situation der Stuttgarter Grundschulen statt.



www.gew-bw.de/veranstaltungen

BAYERN

BALLUNGSRAUMZULAGE IN MÜNCHEN WIRD NICHT ERHÖHT

Zum 01.01.2020 hat die Stadt München die Münchenezulage für ihre städtischen Tarifbeschäftigten erhöht. Dies hat ver.di, zum Ausgleich der hohen Lebenshaltungskosten, mit der Landeshauptstadt München per Tarifvertrag geregelt. Für die BeamtInnen gibt es hingegen nicht mehr Geld. Die Stadt kann die Zulage für die kommunalen BeamtInnen nicht selbst erhöhen. Hierfür wäre eine gesetzliche Regelung durch den Freistaat erforderlich. Das Finanzministerium schließt allerdings eine Erhöhung der Ballungsraumzulage für die BeamtInnen aus. Die Bezüge in Bayern seien bereits deutlich höher als in anderen Bundesländern, so die Begründung von Finanzminister Albert Füracker (CSU). Der DGB und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Bayern fordern dennoch auch die Erhöhung der Ballungsraumzulage für die bei Kommunen und Freistaat beschäftigten BeamtInnen, da die Lebenshaltungskosten im Raum München für alle gleich hoch seien, egal wo oder in welchem Arbeitsverhältnis jemand arbeitet. ver.di hat in München dazu eine Unterschriftensammlung gestartet.

BERLIN

PAUSCHALE BEIHILFE AUF DEM WEG

Der Senat von Berlin hat den Gesetzentwurf zur Einführung der pauschalen Beihilfe beschlossen. Das Gesetz muss nun noch das Abgeordnetenhaus passieren. Es soll im ersten Quartal 2020 auf der Tagesordnung stehen und rückwirkend zum 01.01.2020 in Kraft treten. Die pauschale Beihilfe ist eine Alternative zur individuellen Beihilfe im Krankheitsfall. Der Dienstherr übernimmt die hälftigen Kosten für eine Krankenvollversicherung. Damit würde für Berliner BeamtInnen, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind, die bisherige finanzielle Doppelbelastung entfallen, da sie den GKV-Beitrag nicht mehr alleine tragen müssten. Für die pauschale Beihilfe können sich dann sowohl Bestandsfälle als auch neue BeamtInnen unwiderruflich entscheiden. Am Zugang zur GKV

ändert sich allerdings nichts. Somit können sich dort BeamtInnen nur freiwillig versichern, wenn sie die vorgegebenen Vorversicherungszeiten erfüllen.



Weitere Informationen unter www.berlin-brandenburg.dgb.de

BRANDENBURG

DGB-BROSCHÜRE ZUR PAUSCHALEN BEIHILFE

Ab dem 01.01.2020 erhalten freiwillig gesetzlich versicherte BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen im Land Brandenburg von ihrem Dienstherrn einen hälftigen Zuschuss zu den Versicherungsbeiträgen für die gesetzliche Krankenversicherung (pauschale Beihilfe). Gesetzlich krankenversicherte BeamtInnen mussten bislang den vollen Versicherungsbeitrag selbst tragen. Einen Arbeitgeberzuschuss, wie bei ArbeitnehmerInnen üblich, erhielten sie bislang nicht. Durch die Einführung der pauschalen Beihilfe wird nun diese jahrzehntelange strukturelle Benachteiligung von tausenden gesetzlich krankenversicherten BeamtInnen beendet. Der DGB Berlin-Brandenburg informiert in einer Broschüre über die neuen Möglichkeiten der Absicherung von Krankheitskosten für BeamtInnen durch die pauschale Beihilfe, die unter folgendem Link heruntergeladen werden kann.



berlin-brandenburg.dgb.de/-/S2T

BREMEN

DIE FRAGE NACH DEM WEIHNACHTSGELD

Die Freie und Hansestadt Bremen hat vor gut 13 Jahren das Weihnachtsgeld der Beamtenschaft reduziert und für AnwärtlerInnen sowie BeamtInnen ab der Besoldungsgruppe A 12 und VersorgungsempfängerInnen sogar vollständig gestrichen. Ob die Streichung des

Weihnachtsgeldes rechtlich einwandfrei war, liegt dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung vor. Um der Forderung nach der Wiedereinführung der Zahlung des Weihnachtsgeldes Nachdruck zu verleihen, wurde im Rahmen einer vom DGB Bremen organisierten Kundgebung im Dezember 2019, dem Finanzsenator bzw. seinem Vertreter ein verkümmerter Weihnachtsbaum überreicht. Im erbitterten Wettstreit der Länder um qualifiziertes Personal würden in einigen Bundesländern Zulagen, Anwärterbezüge oder das Grundgehalt stark erhöht. Zwar hat auch Bremen gehandelt und das Weihnachtsgeld für AnwärtlerInnen bis A 11 wiedereingeführt, doch reicht dies nach Ansicht des DGB Bremen nicht aus. Er fordert Weihnachtsgeld für alle BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen, mindestens in Höhe des TV-L.

HAMBURG

VERÄNDERUNGEN IN DER BEIHILFE

Die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale, neue Regelungen beispielsweise zu Heilpraktikerleistungen, Sehhilfen, Fahrtkosten und, und, und. Das neue Jahr ist mit zahlreichen Änderungen in der Beihilfe verbunden. Der DGB und seine Gewerkschaften GEW, GdP, IG BAU und ver.di laden deshalb zu einer Informationsveranstaltung am 11.02.2020 von 10:00 bis 12:30 Uhr ein. Die Einladung richtet sich an beihilfeberechtigte hamburgische BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen, die Mitglied einer DGB-Gewerkschaft sind. Veranstaltungsort ist der Sitz der GEW Hamburg in der Rothenbaumchaussee 15, Raum AB. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei.

HESSEN

LANDESHAUSHALT 2020 NICHT ZUKUNTSORIENTIERT

Michael Rudolph, Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen, bezeichnet den durch die hessische Landesregierung vorgelegten Haushaltsentwurf auch mit den Änderungen der schwarz-grünen Koalitionsfraktionen als „perspektiv- und mutlos“. Auf zentrale Herausforderungen wie die Personalentwicklung gäbe es keine Antworten. Vielmehr habe sich Hessen durch die Sparpolitik der vergangenen 15 Jahre zu einem relativ unattraktiven Arbeitgeber und Dienstherrn entwickelt, der nun mit Fachkräftemangel zu kämpfen habe.

Große Sorge bereite den hessischen Gewerkschaften auch die bröckelnde Infrastruktur: „Durch die viel zu schwache Investitionsentwicklung besteht in gesellschaftlich und wirtschaftlich wichtigen Bereichen ein erheblicher Investitionsstau, den sich die Landesregierung allerdings weigert zu erheben“, so Rudolph. Da die Kommunen strukturell unterfinanziert seien, müsste das Land Hessen mit dem Haushalt eigentlich durch auskömmliche Zuweisungen für eine ausreichende Finanzausstattung sorgen.



Foto: pixabay/Michael Schwarzenberger

MECKLENBURG-VORPOMMERN

LEHRKRÄFTE IM SEITENEINSTIEG

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es seit diesem Schuljahr für Seiteneinsteiger (LiS) einen fünfwöchigen Crashkurs, der vor dem Eintritt in den Schuldienst absolviert werden muss und in dem erste Grundlagen vermittelt werden. Allerdings gab es diesen nur für jene, die vor dem 01.07.2019 eingestellt wurden. Alle anderen kamen direkt in den Unterricht und erhalten im Laufe des Schuljahres einzelne Seminartage sowie einen 5-6-tägigen Kompaktkurs. Laut Stefan Trockner, Vorstand der GEW Landesfachgruppe LiS, ist der sofortige



Foto: pixabay

Einsatz im Unterricht weder gegenüber den SchülerInnen noch gegenüber den LiS zu verantworten. Die GEW Mecklenburg-Vorpommern entwickelt derzeit mit dem Bildungsministerium den vorhandenen Seiten- und Quereinstieg weiter und setzt sich dafür ein, dass es für alle LiS noch vor dem Unterrichtsbeginn eine pädagogischen Standards entsprechende Mindestqualifizierung gibt.

NIEDERSACHSEN

AKTIVE VORWEIHNACHTSZEIT MIT KLEINEN GESCHENKEN

Etwa 200 ver.di-KollegInnen gingen am Nikolaustag in Hannover für eine vollständige Rückkehr zum Weihnachtsgeld auf die Straße. Die BeamtInnen überreichten Finanzminister Reinhold Hilbers einen zerupften Tannenbaum. „Wir freuen uns über den Wiedereinstieg in die Sonderzahlungen, aber das reicht noch nicht“, erklärte ver.di-Landesleiter Detlef Ahting. Auch die GEW war aktiv. Eine Delegation traf Kultusminister Grant Hendrik Tonne vor dem letzten Landtagsplenum. Die GEW-Landesvorsitzende Laura Pooth machte die Forde-



Grafik: Matej Fidler

rungen deutlich: „Runter mit der Arbeitszeit, mehr Geld für die schlechter bezahlten Grund-, Haupt- und Realschullehrkräfte und volles Weihnachtsgeld für Beamtinnen und Beamte.“ Als Anregung, für die Lehrkräfte zu kämpfen, erhielt der Minister rote Boxhandschuhe. Und zu guter Letzt machte die GdP im Rahmen einer Mahnwache deutlich, dass auch die Polizei Entlastungen braucht. „Die personellen Defizite, die durch einstige Sparmaßnahmen sowie durch die zunehmenden und komplexeren Aufgaben verursacht wurden, sind noch lange nicht ausgeglichen“, erläuterte Landeschef Dietmar Schilff.

NORDRHEIN-WESTFALEN

KRITIK AN ZULAGEN FÜR BESONDERE AUFGABEN

Schulministerin Yvonne Gebauer (FDP) zieht in ihrem dritten Maßnahmenpaket eine neue Karte zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels. Sie kündigte eine Zulage für BerufseinsteigerInnen an, die Stellen annehmen, welche bislang nicht besetzt werden konnten. Die Zulage solle monatlich in Höhe von 350 Euro gezahlt und auf 30 Monate begrenzt werden. Die GEW-Landesvorsitzende Maïke Finnen sieht darin einen neuen Politikansatz, warnt aber gleichzeitig eindringlich vor den Konsequenzen dieser isolierten Aktion. Diese würde Lehrkräfte, die seit Jahren an diesen Schulen arbeiteten, benachteiligen. Die GEW NRW hat weitergehende Empfehlungen und konkrete Forderungen, um den Lehrkräftemangel wirksam zu bekämpfen. Zu ihnen zählen zum Beispiel die Reaktivierung von PensionärInnen und ein Aussetzen der Hinzuverdienstgrenze. Die Schaffung neuer Studienplätze für das Grundschullehramt und für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung zählten auf lange Sicht ebenfalls dazu, so die GEW NRW.

RHEINLAND-PFALZ

URLAUBS- UND ARBEITSZEITVERORDNUNG GEÄNDERT

Das Kabinett der Landesregierung hat eine Novellierung der Urlaubs- und Arbeitszeitverordnung beschlossen. Eine der wichtigsten Änderungen dabei ist die Anhebung des Zusatzurlaubes im Schichtdienst auf bis zu sieben Tage. Wer zwei Monate Wechselschichtdienst geleistet hat, erhält damit zwei Arbeitstage Zusatzurlaub. Für jeden weiteren Monat wird ein weiterer halber Tag Zusatzurlaub gewährt. Sofern am Ende des Urlaubsjahres ein halber Tag verbleibt, wird dieser auf einen Tag aufgerundet. Schichtdienstleistende, die keinen Wechselschichtdienst leisten, erhalten nach 100 geleisteten Nachtdienststunden zwei Arbeitstage Zusatzurlaub und für jeweils weitere 100 geleistete Nachtdienststunden einen weiteren Tag Zusatzurlaub. Nach Einschätzung der GdP Rheinland-Pfalz vereinfache die in der Verordnung nun geänderte Berechnungsformel das Verfahren enorm. Die Arbeitszeitverordnung verdeutliche in der neuen Fassung zudem, dass innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden zu gewähren ist.

SAARLAND

FORDERUNG NACH ERHÖHUNG DER POLIZEIZULAGE

Nach den Angaben der GdP Saarland, habe die saarländische Polizei seit Mitte der 90er fast ein Drittel ihres Personals verloren. In Zeiten der angespannten Sicherheitslage und Digitalisierung kämen stets wachsende Aufgabenfelder dazu, die mit immer weniger Personal bewältigt werden müssten. Eine Belastung, die nach Einschätzung der GdP Saarland das Bestandspersonal zunehmend krank werden lässt. Deshalb fordert die GdP Saarland, die Personalstärke in den

nächsten zehn Jahren wieder auf 3.000 PolizeivollzugsbeamtInnen aufwachsen zu lassen. Zudem dürfe die Besoldung der KollegInnen im Vergleich mit dem Bund und anderen Ländern nicht immer weiter zurückfallen. Neben der Erhöhung der Polizeizulage auf 190 Euro im Monat fordert die GdP Saarland auch die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, die vor zehn Jahren abgeschafft worden ist.

SACHSEN

KOALITIONSVERTRAG STEHT

Der Vertrag, der die politischen Ziele der Koalitionäre von CDU, Bündnis 90/Die Grünen und SPD festschreibt, steht. Aus Sicht des DGB Sachsen fixiert dieser beachtliche und positive Vorhaben, um Sachsen in den nächsten Jahren einen deutlichen Schritt voranzubringen. „Den tiefgreifenden Herausforderungen bei der Personalpolitik des Freistaates wird endlich mit einem umfassenden Personalentwicklungskonzept, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der dauerhaften Einrichtung der Personalkommission begegnet. Das sind wichtige Schritte, damit auch in Zukunft eine starke sächsische Verwaltung mit guten und motivierten Beschäftigten arbeiten kann“, so Markus Schlimbach, Vorsitzender des DGB Sachsen. Besonders hervorzuheben sei, dass sächsische BeamtInnen, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, daraus in Zukunft keine Nachteile mehr erfahren sollen. Bislang zahlen sie auf Grund beihilferechtlicher Regelungen den gesamten Krankenversicherungsbeitrag allein. Der DGB sieht darin ein Bekenntnis zur pauschalen Beihilfe, die andere Bundesländer bereits eingeführt haben.

SACHSEN-ANHALT

UNTERSCHRIFTENSAMMLUNG FÜR MEHR SCHUL-PERSONAL

Im BM 10-2019 berichteten wir von den Plänen der GEW Sachsen-Anhalt, ein Volksbegehren, mit dem Ziel im Schulgesetz einen festen Schlüssel für die notwendige Anzahl von Lehrkräften, pädagogischen MitarbeiterInnen und SchulsozialarbeiterInnen in Abhängigkeit von den SchülerInnenzahlen, einzuführen. Seit dem 8. Januar können sich die Menschen in Sachsen-Anhalt nun aktiv für eine Verbesserung der Personalausstattung an den Schulen einsetzen. Das Bündnis Den Mangel beenden – Unseren Kindern Zukunft geben! hat das Volksbegehren auf den Weg gebracht. Innerhalb eines halben Jahres müssen etwa 170.000 Unterschriften von Wahlberechtigten aus Sachsen-Anhalt gesammelt werden, damit der vorgeschlagene Gesetzentwurf im Landtag zur Abstimmung gestellt wird.



Weitere Informationen dazu unter
www.gew-sachsenanhalt.net





SCHLESWIG-HOLSTEIN

570 MILLIONEN EURO
HAUSHALTSÜBERSCHUSS

Im Januar hat Finanzministerin Monika Heinold (Bündnis 90/ Die Grünen) den vorläufigen Jahresabschluss 2019 bekannt gegeben. Demnach verzeichne das Land Schleswig-Holstein einen Überschuss in Höhe von rund 570 Millionen Euro. Nach Angaben der Finanzministerin ergab sich dieser vor allem durch höhere Steuereinnahmen aufgrund der nach wie vor guten wirtschaftlichen Lage sowie durch geringere Ausgaben bei Personal, Verwaltung und Zinsen. Den Sparfaktor Personal sehen die Gewerkschaften kritisch. Chronische Unterbesetzungen führten zu einer Aufgabenverdichtung beim vorhandenen Personal und folglich zu einer stärkeren Belastung. Das führe wiederum zu Ausfällen bei den Beschäftigten und habe somit auch negative Auswirkungen auf die Daseinsvorsorge – treffe also auch die BürgerInnen des Landes. Neben den von der Landesregierung verkündeten Investitionsschwerpunkten Infrastruktur, Digitalisierung und Klimaschutz, wären Investitionen ins Personal dringend erforderlich.

BSW-Bezügekonto der Commerzbank

Das kostenfreie Konto, das Geld hinzuverdient!*



Einmalige Vorteile für den Öffentlichen Dienst!

- + **100 EUR** Startguthaben*
- + Mindestgeldeingang lediglich 1 Cent*
- + Gebührenfreie Kontoführung*
- + Beitragsfreie BSW-Nutzung*
- Mit BSW bekommen Sie bei Ihren Einkäufen Geld zurück auf Ihr BSW-Bezügekonto.
- + **B-Tarif für die ganze Familie:**
Auch Ihre Kinder und Lebenspartner können das Konto eröffnen.

Jetzt Konto eröffnen!

bsw-bezugekonto.de

Oder bei einer von rund
1000 Filialen der Commerzbank



* Kostenlos nur bei privater Nutzung, ab 0,01 Euro mtl. Mindestgeldeingang, sonst 9,90 Euro je Monat, belegloser Kontoführung und Nutzung von Commerzbank-/Cash Group-Geldautomaten. Zusätzlich fallen 1,50 Euro je Vorgang/Scheck für beleghafte Inlands-/SEPA-Überweisungen, Einzug von auf Euro ausgestellten Inlandschecks sowie je Bargeldaus- und Bargeldeinzahlung am Schalter der Commerzbank an. Diese und alle weiteren Bedingungen und Informationen finden Sie unter www.bsw-bezugekonto.de.

Info unter:

Telefon: 0800 444 00 14

(gebührenfrei; Mo - Fr: 8:00-19:00 Uhr)



bsw-bezugekonto.de



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst



Foto: pixabay/Darko Stojanovic

THÜRINGEN

300 ANTRÄGE ZUR PAUSCHALEN BEIHILFE

Im Juli 2019 hat die Landesregierung die pauschale Beihilfe gesetzlich normiert. Seither sammeln sich die Anträge der Berechtigten – aktuell lägen rund 300 Stück vor. Ab dem 1. Januar gewährt der Freistaat im Falle einer gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder einer 100-prozentigen privaten Krankenversicherung eine pauschale Beihilfe. „Das bedeutet, wir übernehmen als Arbeitgeber 50 Prozent der Beiträge, bei der privaten Krankenvollversicherung zahlen wir die Hälfte der Beiträge für den Basistarif“, sagte Finanzministerin Heike Taubert (SPD). Wer als BeamtIn freiwillig gesetzlich krankenversichert war, musste bisher den vollen Beitrag selbst tragen. Der Dienstherr zahlt nun seit 01.01.2020 gemeinsam mit den monatlichen Bezügen einen Betrag in Höhe des hälftigen Versicherungsbeitrags aus. Den Antrag zur Gewährung der pauschalen Beihilfe können alle neu eingestellten BeamtInnen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, stellen. Daneben sind aber auch BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen, die schon länger im Landesdienst stehen und freiwillig in der GKV versichert sind, antragsberechtigt.

Höchste Zeit, ...



Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.

... dass Sie sich jetzt von den Vorteilen der Debeka-Krankheitskostenvollversicherung überzeugen, wie z. B. bedarfsgerechter Versicherungsschutz, günstige Beiträge, freie Arztwahl, Heilpraktikerbehandlung, keine Rezeptgebühren. Sollten Sie in einem Kalenderjahr keine Leistungen in Anspruch nehmen, zahlen wir Ihnen bis zu 3 Monatsbeiträge zurück!

Sie haben Fragen? Wir informieren Sie gerne.

anders als andere

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



EVG

KOLLEGIALE DEPRESSIONSBERATUNG WIRD VERLÄNGERT



Foto: istockphoto.de/AmazingDream

Seit Anfang 2018 gibt es bei der Deutschen Bahn das Pilotprojekt *peers at work*. Das zunächst auf zwei Jahre angelegte Projekt, das an Depression erkrankte Beschäftigte bei der Deutschen Bahn unterstützt, wurde nun bis Ende 2021 verlängert. Die Grundidee: Beschäftigte, die in der Vergangenheit selbst Erfahrungen mit der Erkrankung gemacht haben, werden zu kollegialen DepressionsbegleiterInnen geschult und stehen betroffenen KollegInnen zur Seite – vertraulich und außerhalb des Betriebs. Sie kennen das Arbeitsumfeld und können konkret weiterhelfen. Die EVG fördert *peers at work* im Rahmen des Fonds soziale Sicherung. Weitere Partner sind die Stiftungsfamilie BSW & EWH, die Stiftung Deutsche Depressionshilfe und die Deutsche Bahn AG.

GEW

TAGUNG GESELLSCHAFT DIGITAL?

Gesellschaft digital? – unter diesem Titel findet am 19.03.2020 von 11:00 bis 16:00 Uhr eine GEW-öffentliche Tagung in Fulda (Künzell) statt. Dabei soll die Frage, welche gesellschaftlichen Folgen die Digitalisierung hat, erörtert werden. Mit Vorträgen, Analysen und Diskussionen will die GEW mit ihrem Mitgliedern Antworten finden. Veranstaltungsort ist das BäderParkHotel, Harbacher Weg 66 in 36093 Künzell. Anmeldeschluss ist der 24.01.2020.



Mehr unter: www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/gesellschaft-digital/

GdP

PERSONALAUFSTOCKUNG BEI SICHERHEITSBEHÖRDEN

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) unterstützt die personelle Aufstockung der Sicherheitsbehörden des Bundes und die verstärkte Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus in der Gesellschaft. „Wir fordern schon seit Längerem mehr Personal, weil in den vergangenen Jahren die polizeilichen Aufgaben im Extremismusbereich deutlich zugenommen haben. Das vom Bundesinnenminister angekündigte Ende der Zeiten des sogenannten Verschiebebahnhofes von Kolleginnen und Kollegen in den Polizeibehörden bei entsprechenden politischen Prioritätensetzungen begrüßen wir ausdrücklich“, sagte der stellvertretende GdP-Bundesvorsitzende Jörg Radek. Auch den unlängst vom Bundestag verabschiedeten Gesetzentwurf zu verschärften Kontrollen des legalen Waffenbesitzes in Deutschland, zu der künftig auch eine Regelanfrage bei den Verfassungsschutzbehörden gehören soll, begrüße die GdP.

VER.DI

FACHTAGUNG BEAMTINNEN UND BEAMTE

Am 03.03.2020 wird in den Räumen der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin die nächste beamtenpolitische Fachtagung, diesmal zum Thema *Arbeitszeit im Fokus – Gestaltungsoptionen in Dienststellen und Betrieben*, stattfinden. Die beamtenpolitische Fachtagung greift das Thema Arbeitszeit als ein zentrales Handlungsfeld für Personal- und Betriebsräte auf und bezieht dabei die tarif- und beamtInnenpolitischen Perspektiven der kommenden Jahre ein. Anmeldeschluss ist der 3. Februar.



Weitere Informationen unter www.beamte.verdi.de



Foto: istockphoto.de/AndreyPopov



#wohnenheisst
die neue
wohnungsbauprämie
eintüten.
wüstenrot

Mehr in der Tasche mit der Wohnungsbauprämie und Wohnsparen¹⁾ von Wüstenrot.
So kommen Sie noch schneller zu genügend Eigenkapital für die eigenen vier Wände.
Mehr auf www.doppelvorteil.de.

Besuchen Sie unsere Wüstenrot-Service-Center oder kontaktieren Sie uns per
E-Mail: oeffentlicher-dienst@wuestenrot.de, Fax: 07141 16-831984.

1) Als Mitglied einer unserer Partnergewerkschaften und -verbände erhalten Sie bei der Wüstenrot Bausparkasse besondere Vorteilskompetenz und Vorteilsangebote, wie einen attraktiven Zinsvorteil für ausgewählte Wüstenrot Wohndarlehen und eine Auswahl aus drei Prämien für Wüstenrot Wohnsparen.



wohnen heißt
wüstenrot

Wie der Personalrat helfen kann

Nein! Das hören Beschäftigte manchmal, wenn sie vom Arbeitgeber, vom Dienstherrn für sich etwas begehren. Sei es eine Verkürzung der Arbeitszeit, eine Höhergruppierung, eine Versetzung oder der Urlaub in den Ferien. Oder Weisungen stehen im Raum, bei denen das „Nein“ der Beschäftigten nicht gehört wird, etwa beim Einteilen zur Wochenendarbeit, beim Zuweisen anderer Tätigkeiten oder eines anderen Arbeitsplatzes.

In solchen Fällen kann der Personalrat unkompliziert helfen. Zu seinen Aufgaben gehört es, Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten aufzugreifen und mit der Dienststelle möglichst eine – für beide Seiten akzeptable – Einigung zu erzielen. Der Personalrat kann allerdings nur vermitteln, wenn die Beschäftigten sich an ihn wenden. Also Mut und den Personalrat bei möglichen Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, dem Dienstherrn ansprechen. Nicht nur bei solchen sehr individuellen Angelegenheiten wird der Personalrat tätig. Er hat als Vertretung der Beschäftigten und ihrer Interessen eine Vielzahl von Aufgaben und Befugnissen der Dienststelle gegenüber wahrzunehmen. Neben den allgemeinen Aufgaben stehen ihm vor allem Beteiligungsrechte zu, um die Interessen der Beschäftigten einzubringen.

Der Personalrat hat das Einhalten von zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und Tarifverträge, aber auch der Gleichbehandlung aller Beschäftigten in der Dienststelle zu überwachen. Hilfreich ist es dabei, wenn Beschäftigte den Personalrat auf mögliche Missstände hinweisen.

Nicht ohne Personalrat geht es dagegen, wenn diesem durch das Personalvertretungsgesetz konkrete Beteiligungsrechte eingeräumt sind. Hier hat der Personalrat die unterschiedlichen Interessen und Belange der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle zur Sprache zu bringen. Insbesondere die Mitbestimmungsrechte schränken die durch das Direktionsrecht vermittelte Alleinentscheidungsbefugnis der Dienststellenleitung ein. Mitbestimmungsmaßnah-

men können nämlich nur mit der Zustimmung des Personalrats getroffen werden. Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle.

Der Personalrat muss nicht warten, bis ihm die Dienststelle Maßnahmen vorlegt. Er kann selbst aktiv werden und Maßnahmen zum Verbessern der Arbeitsbedingungen bei der Dienststelle beantragen. Mögliche Anregungen der Beschäftigten greift der Personalrat dankbar auf.

Die Beschäftigten können auf die Hilfe des Personalrats nur dann bauen, wenn in der Dienststelle ein solcher gewählt ist. Nur mit – gewähltem – Personalrat haben die Beschäftigten einen Ansprechpartner und die Dienststellenleitung die Pflicht zur Beteiligung.

Im Bund und einigen Bundesländern stehen dieses Jahr wieder die Wahlen zum Personalrat an. Deshalb den Personalrat wählen gehen. Oder noch besser: Selbst kandidieren!



Weitere Informationen zu den Personalratswahlen finden Sie auf den Internetseiten Ihrer Gewerkschaft.

BEISPIELE

Zur Mitbestimmung gehören die personellen Angelegenheiten, etwa die Einstellung, die Eingruppierung oder die Beförderung. Dazu gehören auch die sozialen Angelegenheiten, etwa das Festlegen der täglichen Arbeitszeit, das Gestalten der Arbeitsplätze, der Arbeits- und Gesundheitsschutz.

DGB-INDEX GUTE ARBEIT

MEIN INDEX – DER SELBSTTEST

Im Jahr 2006 wurde das Projekt DGB-Index Gute Arbeit als gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften mit dem Ziel gestartet, die gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Förderung der Arbeitsqualität zu verstärken. Nun haben Sie die Möglichkeit, Ihren eigenen, ganz persönlichen Indexwert zu erfahren. Im Mittelpunkt steht dabei die Bewertung Ihrer persönlichen Arbeitssituation. Aus Ihren Antworten auf die 42 Fragen wird Ihr persönlicher Indexwert der Arbeitsqualität errechnet. Interesse?



Mehr unter: index-gute-arbeit.dgb.de/mein-index

SOCIAL MEDIA KANAL

SIE SIND BEI FACEBOOK?



Wir, die Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB Bundesvorstand, haben zum Ende des vergangenen Jahres eine Facebook-Seite eingerichtet. Für uns – neben unserem Newsletter, unserer Internetseite und natürlich unserem Magazin für Beamtinnen und Beamte – ein zusätzlicher Kommunikationskanal, über den wir unsere Positionen zu den Themen Beamtenpolitik und Öffentlicher Dienst kommunizieren. Für Sie gegebenenfalls eine einfache Möglichkeit, relevante Neuigkeiten zu erhalten. Also: Find us on Facebook und abonnieren Sie unsere Seite!



Mehr unter: www.facebook.com/BeamtInnen



VERANSTALTUNGSHINWEIS

SCHÖNEBERGER FORUM 2020

30 Jahre gemeinsamer öffentlicher Dienst – Wo stehen wir, wo wollen wir hin? Wiedervereinigung, Föderalismusreform, Schuldenbremse: Die vergangenen 30 Jahre haben den öffentlichen Dienst in Deutschland verändert. Ob Ost oder West, Süd oder Nord, ob Land, Bund oder Kommune – die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben sich tiefgreifend gewandelt und dabei teils deutlich auseinanderentwickelt. Es ist Zeit für eine Bestandsaufnahme, aber vor allem für einen Blick nach vorn. Denn die Folgen vergangener wie neuer Entscheidungen stellen auch Personalräte und Gewerkschaften vor einen stetig wachsenden Berg an Herausforderungen. Arbeitsverdichtung, fehlende Beteiligung, Qualifizierungsbedarfe, mangelhafte Ausstattung, fehlendes Personal, alternde Belegschaften, Digitalisierungsdruck – was können wir konkret tun, um im öffentlichen Dienst die Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Gute Arbeit ermöglichen? Diskutieren Sie mit am 11./12.11.2020 im Mercure Hotel MOA in Berlin und gewinnen neue Impulse für die eigene Arbeit.

SCHON GEWUSST?

BEHÖRDEN STELLEN AUF ELEKTRONISCHE RECHNUNG UM

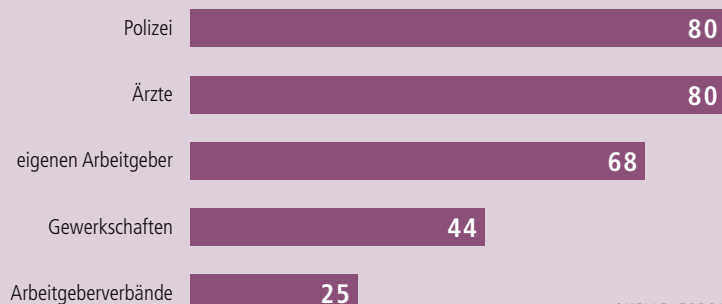
Schon bis zum 27.11.2019 mussten alle Bundesbehörden in der Lage sein, elektronische Rechnungen empfangen zu können. Länder und Kommunen müssen bis zum 18.04.2020 nachziehen. Ab dem 27. November diesen Jahres dürfen öffentliche Verwaltungen in Deutschland in der Regel keine Papierrechnungen mehr annehmen.

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Wem vertrauen die Menschen in Deutschland?

Die Deutschen vertrauen gesellschaftlichen und staatlichen Institutionen. Ein besonders hohes Vertrauen genießt die Polizei. Auch Universitäten sowie kommunale Unternehmen schneiden sehr gut ab. Das zeigt eine vom Meinungsforschungsinstitut Forsa durchgeführte Befragung. Hierbei wird jährlich ermittelt, welchen Institutionen die Deutschen vertrauen.

VERTRAUEN IN INSTITUTIONEN (IN PROZENT)



QUELLE: FORSA

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 **www.DBV.de**.

Eine Marke der AXA Gruppe



MARKETING ÖFFENTLICHER DIENST – UNSERE EMPFEHLUNG

Ev. MutterKindKlinik Spiekeroog, Dünenklinik

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



www.duenenklinik.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

Fachklinik für Erkrankungen der Atmungsorgane
Klinik für Anschlussheilbehandlung (AHB/AR).



www.espan-klinik.de

Klinik Graal-Müritz

Internistische und onkologische Erkrankungen. Die Therapie – eine Kombination aus Schulmedizin, Ganzheitsmedizin, Naturheilverfahren u.a.



www.Klinik-Graal-Mueritz.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de



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