



INHALTSVERZEICHNIS

Ein Klick auf die Überschrift hier im Inhaltsverzeichnis und der Newsletter springt an die gewünschte Stelle. Und beim Klick auf das „nach oben“ am Ende des jeweiligen Artikels springt das Dokument zurück zu Seite 1.

Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	2
Die durchschaubare List mit schwerwiegenden Folgen....	3
Wissensmanagement in den personalpolitischen Aktionsprogrammen	4
kommmittensch.....	4
Stellungnahme zur beabsichtigten Änderung der Rahmenarbeitszeitregelung	5
Digitalisierung im Berufsalltag.....	6
Kurz notiert	7/8/9
Ganz zum Schluss.....	9



Grüne Woche 18. – 27.01.2019

Mitglieder der GVV erhalten Karten für 12,- € statt 15,- € und ersparen sich auch das Anstehen an der Kasse.

Liebe Menschen,

trotz widriger Umstände im öffentlichen Dienst des Landes Berlin (mehrere Tausend Stellen sind unbesetzt) haben die, die an Bord sind, eine tolle Arbeit geleistet. Ohne Ihr herausragendes Engagement hätten schon viele Dienststellen dicht machen müssen. Dafür von Gewerkschaftsseite ein dickes Lob, liebe Menschen. Sie haben es wahrlich verdient, vom Senat nicht nur warme Worte zu erhalten sondern auch Anerkennung, die sich im Geldbeutel bemerkbar macht. Da ist zwar Bemühen erkennbar, aber Bemühen alleine reicht nicht aus.



In Zeiten knapper Kassen haben die Beschäftigten überdurchschnittlich hohe Einbußen zur Konsolidierung beigetragen. Es wäre jetzt recht und billig, dies wieder zurückzuführen. Die Beamtenbesoldung ist ohne wenn und aber in 2019 auf das Bundesniveau anzuheben. Bestehende Ungerechtigkeiten bei den Tarifbeschäftigten (z.B. erhält ein Tarifbeschäftigter Gruppenleiter im Sozialdienst E9, während Verbeamtete A11 bekommen) sind zu beseitigen. Wie das geht, macht der Senat im Bereich der Lehrkräfte vor.

Anfang 2019 wird wieder für den TV-L verhandelt. Meine Bitte, unterstützen Sie die Gewerkschaften, wenn diese zu Aktionen aufrufen. Arbeitgeber schauen genau hin, wie viele auf der Straße sind. Sie selbst müssen noch nicht mal Mitglied sein, schöner wäre es zwar, aber Arbeitgeber sieht das nicht.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Angehörigen eine schöne Adventszeit, ein entspanntes Weihnachtsfest und ein Gesundes und Erfolgreiches Neues Jahr.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt





Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft

Unsere Passion sind Ihre Interessen

Die GVV ist basisdemokratisch

Die GVV ist unabhängig

Die GVV ist nah

Für uns ist Datenschutz wichtig, deshalb wenden wir die EU-Datenschutzgrundverordnung 2018 und das Bundesdatenschutzgesetz an.

Ich möchte ab dem _____ Mitglied in der GVV werden und bin damit einverstanden, dass meine persönlichen Daten inklusive meiner Gewerkschaftszugehörigkeit zum Zwecke der Gewerkschaftsarbeit und der Vereinsführung gespeichert und verarbeitet werden.

Über meinen persönlichen Zugang kann ich jederzeit die über mich vorgehaltenen Daten einsehen und ändern.

Ich entrichte den nach der Satzung zurzeit gültigen Mitgliedsbeitrag von

- ☐ jährlich 110 € ☐ monatlich 10 €
- ☐ 60 € als Pensionär/in, Rentner/in
- ☐ durch die Erteilung eines SEPA-Lastschriftmandates
- ☐ durch Einzahlung bei der BBBank DE 91 6609 0800 0009 4342 75

Ich war/bin ☐ tarifbeschäftigt ☐ verbeamtet

☐ Ich möchte aktiv mitgestalten und bitte um Kontaktaufnahme.

Ich wurde von _____ geworben.

Mandatsreferenz wird mit der Eintrittsbestätigung mitgeteilt. SEPA-Lastschriftmandat für Gläubiger-Identifikationsnummer DE85 ZZZ0 0001 1533 21

Bitte drucken Sie das Eintrittsformular aus und senden das Original an die GVV.

Per Post: Postfach 20 07 39, 13517 Berlin

Per E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Name _____

Vorname _____

Straße _____

Hausnr. _____

PLZ, Ort _____

E-Mail _____

Dienststelle _____

Telefon _____

Geb. Datum _____

Kontoinhaber _____

Kreditinstitut _____

IBAN DE _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _

Ich ermächtige die GVV den Mitgliedsbeitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GVV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Mir ist bekannt, dass ich innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen kann.

Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Ihre vorstehenden Daten werden nur im Rahmen der Vereinsführung verarbeitet.

Ort _____ Datum _____ Unterschrift _____



Die durchschaubare List mit schwerwiegenden Folgen

Die Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst demonstrierten am 10. Dezember unter dem Motto „Wir arbeiten für Ihre Gesundheit – Aber nicht mehr lange!“ vor dem Berliner Rathaus in Berlin-Mitte. Die Fachärztinnen und Fachärzte kämpfen um eine finanzielle Gleichstellung mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den Krankenhäusern und den Medizinischen Diensten der Krankenkassen.

Der Kampf um arzt spezifische tarifliche und besoldungsrechtliche Regelungen für angestellte und beamtete Ärztinnen und Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst – ÖGD – hat eine lange Geschichte. In mehr als zwölf Jahren haben die Berufsverbände der Ärzteschaft, der Deutsche Ärztetag oder die Gesundheitsministerkonferenz (GMK) ihre Forderungen zur Vergütung von Ärztinnen und Ärzten im ÖGD erhoben. Noch immer muss um die Verhandlungsbereitschaft der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) werben. Besonders die VKA hat immer wieder auf die Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen der Ärztinnen und ÖGD und denjenigen an den kommunalen Krankenhäusern und auf die der geltenden Entgeltordnung entsprechenden Wertebenen mit den unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus hingewiesen, aber die Zahlung einer Zulage zugelassen. Ob darüber hinaus Regelungsbereitschaft im Sinne der Ärzteschaft des ÖGD besteht, ist immer noch offen. Die TdL hat Tarifverhandlungen abgelehnt und lässt sich öffentlich nicht in die tarifpolitischen Karten schauen. Die tarifvertragsschließenden Gewerkschaften zeichnen sich genauso hinhaltend aus.

Der Senat von Berlin strebt dennoch weiterhin den Abschluss eines gesonderten Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte im ÖGD an. Das in der Beantwortung einer Schriftlichen Anfrage einer Abgeordneten aus dem Regierungslager Anfang Oktober vom inzwischen abgelösten Gesundheitsstaatssekretär, Boris Velter, bekräftigte Ziel wird im November vom Innenstaatssekretär, Torsten Akmann, auf eine parlamentarische Anfrage zum polizeiärztlichen Dienst grundsätzlich bestätigt. Danach ist für tarifbeschäftigten Ärztinnen und Ärzte geplant, tarifvertragliche Verbesserungen durch Anpassung der Bezahlung an die landeseigenen Kliniken und Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes zu erwirken. Der Vertreter der Innenverwaltung rechnet mit einer Entscheidung im Jahre 2019.

In dieser Zeit des hinhaltenden Verhaltens und der Festlegungen über tarifpolitische Zielsetzungen durch Mitglieder des Senats von Berlin legt der Finanzsenator, Matthias Kollatz, einen Vorschlag zur Gewinnung und Bindung von ärztlichem Fachpersonal vor. Das Entgelt der neu einzustellenden und der vorhandenen Ärztinnen und Ärzte im ÖGD soll sonderarbeitsvertraglich denen in Universitätskliniken durch ein außertarifliches Entgelt angepasst (Entgeltgruppe 15) werden. Dem am Verfahren für die zuständigen Behörden des Landes Berlin beteiligten Hauptpersonalrat ist das ausgewählte Verfahren zu kompliziert und die angebotene Höhe des Entgelts zu gering. Im Einigungsverfahren nach dem Personalvertretungsgesetz kommt es zu keiner Verständigung. Der Finanzsenator nimmt wesentliche Hinweise des Hauptpersonalrats in einer Neufassung seines Vorschlags auf. Im Kern der erneuten verweigerten Zustimmung geht es darum, ob der Vorschlag zur Personalgewinnung und -bindung Abweichungen zugunsten der Ärztinnen und Ärzte vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) enthält oder nicht. Abweichende Abmachungen sind nach Tarifvertragsgesetz nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten der Arbeitsnehmerin bzw. des Arbeitnehmers enthalten.

Während des Streits über die Zulässigkeit der neuen Vertragsbedingungen der Ärztinnen und Ärzte ist die Zahl der unbesetzten Facharztstellen von 62 auf fast 90 im ÖGD in den Berliner Bezirken angestiegen. Mehr als ein Viertel der 350 Stellen ist unbesetzt. Die Bezirke quälen sich mit der Priorisierung ihrer Aufgaben herum. Ein Ende der Qualen ist nicht in Sicht. Die Hauptbetroffenen sind die Kinder und Jugendlichen. Ihre Gesundheitshilfe ist nicht gewährleistet. Die Gesundheitssenatorin umschreibt die Lage und mogelt sich so dahin. Sie will erst wieder im März 2019 dem Abgeordnetenhaus berichten. Der Hauptpersonalrat wird sich weiter darauf zurückziehen, dass die bezirklichen Personalvertretungen ihm die Ablehnung des Senatsvorschlags empfohlen haben und eine der tarifvertragsschließenden Gewerkschaften ihn unterstützt. Da weder die öffentlichen Arbeitgeber noch die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben erkennen lassen, ob sie das Grundanliegen der Ärztinnen und Ärzte im ÖGD lösen wollen, muss mit einem personellen Zusammenbruch des Öffentlichen Gesundheitsdienstes gerechnet werden. Es droht ein personalpolitisches Desaster mit schwerwiegenden Folgen für die Bevölkerung. *nach oben*

Wissensmanagement in den personalpolitischen Aktionsprogrammen

Das personalpolitische Aktionsprogramm 2017/18 legte die Schwerpunkte für die Entwicklung des Personalmanagements in der Berliner Hauptverwaltung und den Bezirken fest. Diese sollten gewährleisten, dass der Landesdienst auch künftig attraktiv, wettbewerbs- und leistungsfähig bleibt. Im ersten Zwischenbericht des Senats wird das Wissensmanagement hervorgehoben, das nach Auffassung des Senats erfolgreich angelaufen ist. Die im Haushaltsplan vorgesehenen Mittel werden zunehmend stärker in Anspruch genommen, um den Wissenstransfer zu gewährleisten, vor allem mit Stellendoppelbesetzungen.

Die Konsolidierung und Weiterentwicklung des Berliner Wissensmanagements soll nach dem personalpolitischen Arbeitsprogramm 2019/2020 des Senats 2019 durch ein wissenschaftliches Aktionsforschungsprojekt in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule aktiv unterstützt werden. Parallel dazu wird es einen Erfahrungsaustausch mit den behördlichen Akteuren/-innen des Wissensmanagements sowie behörden- und länderübergreifenden Experten/-innen geben u.a. mit dem Ziel, die bislang in Berlin gemachten Erfahrungen auch für den internationalen Wettbewerb aufzubereiten.

Darüber hinaus werden durch die Senatsverwaltung für Finanzen Lösungsmöglichkeiten von geeigneten IT-gestützten Wissensmanagementsystemen geprüft, die den jeweiligen Wissensbestand in den Berliner Behörden dokumentieren, sicherstellen und miteinander verknüpfen sollen. In diesem Zusammenhang wird mit einem Pilotprojekt in der Senatsverwaltung für Finanzen begonnen.

nach oben



kommmitmensch – Kampagne zur Präventionskultur in Behörden und Unternehmen

Kommmitmensch – so heißt die neue Kampagne der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Ziel ist, die Kultur der Prävention in den Unternehmen und versicherten Einrichtungen zu fördern. Dafür gibt es keine pauschalen Lösungen, aber sechs Handlungsfelder, um an den Stellschrauben für sicheres und gesundes Arbeiten zu drehen. Hintergrund:

Die Zahl der Arbeitsunfälle ist in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen, jedoch sinkt sie in den letzten Jahren weniger stark.

Geschäftsführer der Unfallkasse Berlin Wolfgang Atzler: „Wir laden Sie ein: Seien Sie ein Kommmitmensch. Denn Sicherheit und Gesundheit sind zentrale Werte, die jede

und jeder – vor allem im betrieblichen Alltag – leben sollte.“ Davon konnten sich bei der Präsentation der Kampagne auf der diesjährigen Vertreterversammlung am 7. Dezember der Un-

fallkasse Berlin Vertreter der GVV überzeugen. Weitere Informationen und kostenlose Handlungshilfen unter www.kommmitmensch.de

nach oben



Stellungnahme zur beabsichtigten Änderung der Rahmenarbeitszeitregelung für die Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter der bezirklichen Ordnungsämter.

Zuerst einmal sollte erwähnt werden, dass anders als bei der Polizei und der Feuerwehr die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als sie sich für den Dienst beim Ordnungsamt entschieden, nicht von einem 24-Stunden-Dienst ausgegangen sind. Seit Bestehen der Ordnungsämter hat es bereits eine Ausweitung im Bereich PRK und AOD bis 24:00 Uhr gegeben, die eigentlich bis 2:00 Uhr beabsichtigt war. Die hier vorliegende beabsichtigte Änderung zum quasi 24-Stunden-Dienst umfasst einen festen Teil der Arbeitszeit von 6:00 bis 24:00 Uhr. In Erweiterung werden freiwillige Zeiten von 24:00 bis 2:00 Uhr und von 4:00 bis 6:00 Uhr angegeben, die wiederum mit der Zeit von 2:00 bis 4:00 Uhr ergänzt werden können. Es ist abzusehen, dass die Freiwilligkeit nicht lange andauern wird und als nächster Schritt die regulären 24 Stunden kommen werden.

Hierbei wird die illegale Müllentsorgung als Begründung vorgeschoben und die selbst gemachte Personalknappheit bei der Polizei im Hintergrund herangeführt.

Folgende Punkte sprechen gegen eine derartige Rahmenarbeitszeit:

- Die U-Bahnen fahren nicht die ganze Nacht durch, sodass andere öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden müssen, die in den Nachtstunden weniger Linien und längere Taktzeiten haben. Nicht nur die Wegezeit von und zur Arbeitsstelle verlängert sich erheblich, sondern auch die Gefährdung auf diesem Weg, gerade für die weiblichen Bediensteten, steigt dadurch überproportional.
- Dasselbe gilt für die Bediensteten aus dem Umland, wo der Regional- und Fernverkehr stark eingeschränkt ist.
- Diejenigen, die über ein eigenes Fahrzeug verfügen müssten dieses dann für die Fahrten von und zur Arbeit nutzen. Hier besteht dann die Schwierigkeit des Parkens, da aufgrund der Parkraumbewirtschaftung und in Ermangelung von Ausnahmegenehmigungen für die Mitarbeitenden dies nicht zu finanzieren ist.
- Die Mitarbeitenden sind zwar rechtlich geschult und in der Lage Ordnungswidrigkeiten zu verfolgen, jedoch bei einer Auseinandersetzung mit organisierten Müllbanden von ihrer Ausbildung her nicht in der Lage körperlich einzuschreiten. Ausgerüstet mit veralteten Polizeigummiknüppel und funktionsfragwürdigen Pfeffersprays wird die Lage nicht besser.
- Die Anzahl der Mitarbeitenden ist jetzt schon über Jahre nicht ausreichend, um einen vernünftigen Jugendschutz durchzuführen, da fast immer eine Überzahl an Jugendlichen besteht und deshalb im Zuge des Eigenschutzes nicht eingegriffen wird.

- Bei Lärmverstößen werden die Mitarbeitenden zu sozial gefährdeten Wohnanlagen geschickt und sollen bei ihnen völlig unbekannten Menschen klingeln, ohne zu wissen wer ihnen aufmacht. Die Polizei wird in dieser Lage von ihrer Einsatzzentrale auf Gefährdungslagen hingewiesen (z. B. Straftäter gewaltbereit etc.) und sie verfügen auch über die notwendige persönliche Schutzausrüstung, Verteidigungsausbildung, geeignete Schlagwerkzeuge, Handschellen und als letzte Möglichkeit die Schusswaffe.
- Bei Müllablage im Park, Grünstreifen, dunklen Gasse, Wald und in dessen Nähe sollen sich die Mitarbeitenden der Ordnungsämter dann mit eventuell organisierten Müllentsorgern auseinandersetzen, deren Herkunft und Gewaltbereitschaft nicht einzuschätzen ist.

Fazit

Die hier erkennbare Strukturänderung führt m. E. hin zu einer City-Polizei, deren Aufbau nur langfristig mit entsprechenden längeren Übergangszeiten realisierbar ist, wobei ein einheitlicher Aufbau, einheitliche Ausrüstung und Ausbildung sowie ein einheitliches Führungsverhalten die Grundlage bilden muss.

Zurzeit sollten unbedingt die Gefährdungsbeurteilungen für die Ordnungsämter neu erstellt werden und zwar zusammen mit den Betroffenen Mitarbeitenden und nicht vom warmen Büroraum aus.

- Es würde sich voraussichtlich zeigen, dass die PRK auch nur noch zu zweit gehen sollten, da Sie des motorisierten Menschen liebstes Kind angreifen. Zumindest aber in ständigem Sichtkontakt und in den Dunkelstunden (außer im Sommer auch vor 20:00 Uhr) zu zweit beieinander.
- Die Befugnisse der Mitarbeitenden nach §§ 1, 2 und 3 gehören auf den Prüfstand.
- Die Ausbildung ist an die steigenden Anforderungen anzupassen
- Die persönliche Schutzausrüstung ist zu verbessern und zu vereinheitlichen.
- Bereits heute wäre ein Arbeitszeitkonto wünschenswert, um flexibler in Alltagssituationen reagieren zu können.

Zurzeit und vor allem für das Bestandspersonal ist dieser Änderung der Rahmenarbeitszeit nicht zuzustimmen.

von Uwe Winkelmann

nach oben



Digitalisierung im Berufsalltag

Die Entwicklungen von E-Government/E-Akte, künstlicher Intelligenz usw. stimmen zunehmend nachdenklich, weil zum Beispiel in den Ämtern die Entwicklungen trotz vieler großer Worte recht langsam voranschreiten, aber auch weil viele Risiken und Folgen der Digitalisierung noch nicht abschließend erkannt oder gar bewusst gewürdigt und durchgeplant werden.

Man kann viele Massenarbeiten in Büros und Dienstleistungen - eher als bisher mit EDV-Automation - künftig intelligent Maschinen zutrauen, soweit ethische Grenzen eingehalten werden und Kontrollen stattfinden. Bund und Länder – im Moment leider noch nicht so intensiv die Kommunen – bemühen sich zwar, die künftigen Möglichkeiten und Anforderungen der Digitalisierung im Alltag zu erkennen und manchmal auch die zu erwartenden Risiken. Aber scheint derzeit aber eine Überorganisation der Planungsüberlegungen stattzufinden mit hunderten Tagungen, Gründungen von Digitalisierungsräten, -beiräten, -Beauftragten usw. Sogar erste Ethikkommissionen wurden zwar eingerichtet, die Tagesarbeit der Projekt-Gruppen verläuft aber vielfach noch nicht überörtlich und interdisziplinär geordnet, oft eher zufällig und meist unabgestimmt, wie Insider bestätigen. Zu viele Gutachten werden teuer erstellt und in Kongressen und Tagungen vorgestellt, richtig angefangen mit echten Erprobungsfeldern mit „normalen Kollegen in der Praxis“ wurde dagegen bisher weniger.

Diverse neue Fachgesetze wurden verkündet, aber diese Regeln bedürfen der Erprobung, auch wegen ständiger Weiterentwicklung der Technik und der Verfahren. Kurz gesagt, die neuen Datentechniken lösen enorme Veränderungen von Aufgabeninhalten und Anforderungen an Bürger, Beschäftigte und an Leitungskräfte aus. Sie werden den Nutzern nicht nur Fortschritt bringen, sondern auch Zusatzbelastungen und Unverträglichkeiten. Auch das Wohlbefinden der Mitarbeiter und Bürger muss ständig beobachtet werden! Wir wollen nicht ein menschliches Chaos auslösen!

Wir als Gewerkschaften und Personalvertreter - möglichst nicht in Konkurrenz zueinander, sondern in Partnerschaft miteinander – sollten nicht nur einzelne Vorreiter in unseren Gewerkschaftsschulen fortbilden, sondern wir alle sollten auf breiter Front, aber bitte auf Kosten der Arbeitgeber und Dienstherren (Teil der Innovationskosten) durch eine gute Verwaltungsfortbildung auf die neue Arbeitswelt

eingestimmt werden. Die Haushälter müssen dafür Mittel einplanen, notwendige Kursinhalte liegen vor, die zahlreiche notwendigen Dozenten dafür müssten jetzt ausgewählt und breit qualifiziert werden. Diese Kurse müssten durch echte Freistellungen und entlastendes Zusatzpersonal dafür zügig eingeplant und als Begleitprogramm die Stellen dafür schnell und dauerhaft finanziell bereitgestellt werden!

Bei all dem wird es wegen der notwendigen Rechtsänderungen neue Rechtsfolgen, neue Rechtslagen und Rechtsschutz geben müssen. Durch viele neue bürgerbezogene

IKT- und KI-Systeme und auch werden durch völlig neue Arbeitsplatzstrukturen Chancen und Risiken entstehen. Wegen der künftigen direkten Handhabung der Fachinhalte durch die Nutzerinnen und Nutzer und der Bürgerinnen und Bürger in digitalisierten Formen, müssen Kontrollen verstärkt werden. Ganz neue Arbeitsfelder (Beratung - innen und außen -, Datensicherung, Datenschutz und Controlling) sowie von der bisherigen Routine abweichende Entscheidungsstrukturen müssen entwickelt und erprobt werden. Entschei-

dungen per Algorithmen bedürfen der genauen Definition sowie der genauen, getrennten Kontrolle. All dies sind noch unerforschte Arbeitsveränderungen, auch für Vorgesetzte, die auch speziell ergänzend geschult werden müssen!

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten: Gewerkschaftsvorstände sollten Fachkreise bilden, Behördenleitungen sollten mit diesen Fachkreisen zusammen die neuen komplexen Methoden und Programmanwendungen durchspielen und dann gemeinsam Lösungen für einen harmonischen Übergang rechtzeitig gemeinsam planen!

von Gerhard Ballewski

nach oben



Suche nach Pflegefachkräften im Ausland

Der größte Teil des Fachkräftebedarfs in der Pflege soll durch inländische Arbeitnehmer gedeckt werden. Darüber hinaus seien Projekte angelaufen, um auch ausländische Fachkräfte für einen Pflegeeinsatz in Deutschland zu gewinnen, teilt die Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion im Bundestag mit.

So habe die Bundesagentur für Arbeit (BA) bereits 2013 mit den nationalen Arbeitsverwaltungen von Bosnien-Herzegowina, Serbien, Philippinen und Tunesien bilaterale Vermittlungsabsprachen getroffen. Auch mit China gebe es

ein Projekt zur Vermittlung von Pflegefachkräften. Im März 2018 sei ein Projekt zur Vermittlung ausgebildeter mexikanischer Pflegekräfte für die Altenpflege in Gang gekommen.

Rekrutierungspotenziale würden auch in Italien und Spanien gesehen sowie in Kroatien, der Slowakei, Bulgarien und Portugal. Ein weiteres Modellvorhaben gebe es mit Vietnam. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA habe aufgrund des vorhandenen Potenzials an qualifizierten Pflegekräften die Drittstaaten Bosnien-Herzegowina, Serbien, Philippinen und Tunesien besonders im Blick.

Stand zur Mindestausbildungsvergütung

Im Koalitionsvertrag haben SPD, CDU und CSU vereinbart, bis zum 1. August 2019 eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz zu verankern. Konkrete Ziele dieser Maßnahme und Berechnungsgrundlagen für die Höhe der Vergütung wurden jedoch nicht genannt. Es ist zu klären, wie sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Zahl der Auszubildenden in den Kleinstbetrieben (bis 10

Mitarbeiter) in den vergangenen zehn Jahren entwickelt hat und wie sich die Zahl der jungen Menschen, die die Sekundarstufe II an weiterführenden Schulen besuchen und abschließen, sowie die Anzahl der Studienanfänger verändert haben. Auch interessiert, in wie weit die Ausbildungsvergütungen in den vergangenen zehn Jahren in den einzelnen Berufen gestiegen seien.

Attraktivität der pädagogischen Berufe erhöhen

Auf Einladung von Berlins Bildungssenatorin Sandra Scheeres sind Claudia Bogedan, Senatorin für Kinder und Bildung (Bremen), und Ties Rabe, Senator für Schule und Berufsbildung (Hamburg), zum jährlichen Stadtstaatentreffen nach Berlin gekommen.

Im Mittelpunkt des Gesprächs standen Fragen der Fachkräftesicherung für Schule und Kita. Hierzu bringen die Stadtstaaten einen Vorschlag in die Kultusministerkonferenz (KMK) ein. Der Ausschuss für Berufliche Bildung der KMK wird darin gebeten, Vorschläge zu entwickeln, wie die Berufe Sozialpädagogische Assistentin/Sozialpädagogischer Assistent und Erzieherin/ Erzieher sowie die entsprechenden Ausbildungs- und Qualifizierungsgänge länderübergreifend attraktiver gestaltet werden können, um die Zahl der Absolventinnen und Absolventen zu erhöhen. Mögliche Ansatzpunkte können u.a.

Verkürzungen der Ausbildungsdauer, verbesserte Anerkennungsmöglichkeiten für Vorkenntnisse oder Wechselmöglichkeiten aus verwandten Fachrichtungen sein.

Der Bedarf an pädagogischen Fachkräften wird in den kommenden Jahren weiter stark steigen. Die Bundesländer reagieren hierauf mit vielfältigen Maßnahmen, wie z.B. der Steigerung von Ausbildungskapazitäten. Beim Stadtstaatentreffen tauschten sich die Senatorinnen und der Senator darüber aus, wie der Berufstätigkeit und die Ausbildungs- und Qualifizierungsgänge in den pädagogischen Berufen attraktiver gestaltet werden können. Ziel ist es, mehr Menschen für eine Ausbildung als Sozialpädagogische Assistenten und Assistentinnen sowie als Erzieher und Erzieherinnen zu gewinnen und zu erfolgreichen Abschlüssen zu führen.

nach oben



Personenstandsangabe divers

Nach dem Willen der Bundesregierung soll es künftig möglich sein, bei der Beurkundung von Geburten neben den Angaben „männlich“ oder „weiblich“ auch die Bezeichnung „divers“ zu wählen. Zu einem entsprechenden Gesetzentwurf der Bundesregierung hat der Ausschuss für Inneres und Heimat am 26. November 2018, Experten zu einer öffentlichen Anhörung geladen. Die Bezeichnung divers soll dann gewählt werden, wenn das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann. Betroffenen, bei denen auch die weitere Geschlechtsentwicklung nicht zu einer eindeutigen Zuordnung des weiblichen oder männlichen Geschlechts führt, soll es künftig zudem möglich sein, durch eine Erklärung gegenüber dem Standesamt die Zuordnung im Geburtseintrag ändern

zu lassen. Damit das geschehen kann, müssen sie eine ärztliche Bescheinigung vorweisen. Unter Experten ist diese Regelung umstritten.

Der Gesetzentwurf ist nach Angabe der Bundesregierung nötig geworden durch eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017. Danach würden Grundrechte verletzt, wenn das Personenstandsrecht Menschen dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, außer „männlich“ und „weiblich“ aber keinen weiteren „positiven Geschlechtseintrag“ zulasse. Die Neuregelung soll demnach vor Diskriminierung schützen. Die Bundesregierung schreibt, der Begriff „divers“ entspreche dem Wunsch der Betroffenen. An der Auswahl seien auch Länder und Verbände beteiligt gewesen.



Qualifizierungschancengesetz

Der Deutsche Bundestag hat nach 2. und 3. Lesung das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung beschlossen. Mit dem Qualifizierungschancengesetz sollen vor allem die Möglichkeit zur Weiterbildung ausgeweitet und der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung gesenkt werden. Zudem wird der Zugang zum Arbeitslosengeld erleichtert. Vor allem Letzteres betrifft auch die Kultur- und Kreativszene mit ihren spezifischen Bedürfnissen und Arbeitsmodalitäten.

Kulturstaatsministerin Monika Grütters erklärt dazu: „Das Qualifizierungschancengesetz bedeutet eine klare Verbesserung für Kreative. Durch die Verlängerung der Rahmenfrist, die Anhebung der Verdienstobergrenze und die Anerkennung von Arbeitsverträgen bis 14 Wochen Dauer wird nun für kurzfristig Beschäftigte der Zugang zum Arbeitslosengeld 1 deutlich erleichtert. Davon profitieren vor allem auch Kulturschaffende, deren Erwerbsleben oft von unzusammenhängenden Einzelaufträgen, befristeten Engagements sowie der Unstetigkeit des Arbeitsmarktes in diesem Bereich geprägt sind. Durch die Anpassung der Kriterien können wir Menschen in diesen Beschäftigungsverhältnissen nun endlich gerechter werden. Für den Kulturbereich

ist dies ein wichtiges und richtiges Signal zur Stärkung der Kreativen und ihrer Absicherung.“

Die Rahmenfrist, innerhalb derer die Mindestversicherungszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zurückzulegen ist, wird von zwei Jahren auf 30 Monate verlängert. Auch die Voraussetzungen für den erleichterten Zugang zum Arbeitslosengeld für überwiegend nur kurz befristet Beschäftigte werden erweitert. Die Kriterien werden nun weiter an die besonderen Arbeitsbedingungen angepasst: Danach sollen künftig diejenigen Arbeitslosengeld beziehen, die in den letzten zweieinhalb Jahren sechs Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, wenn sich dies überwiegend aus Beschäftigungen ergibt, die auf nicht mehr als 14 Wochen befristet waren, und das erzielte Arbeitsentgelt die anderthalbfache Bezugsgröße nicht übersteigt (derzeit entspräche das 54.810 Euro im Jahr).

Damit wurde die Dauer der Beschäftigungen, die für die Sonderregelung relevant sind, von 10 auf 14 Wochen deutlich angehoben. Zudem wurde die zulässige Verdienstgrenze angehoben.

nach oben

„Politisches Weltsicherheitsfrühstück – Digitalisierung und Datenschutz: Eine „Ehe“, die funktioniert!“



Beim Weltsicherheitsfrühstück des Behörden Spiegel am 11. Dezember im Hotel Adlon - Bundeszimmer - fanden sich namhafte Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ein, um über das Zusammenspiel der Digitalisierung und dem Datenschutz zu diskutieren. Die Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr - GVV - war durch ihren Vorsitzenden Klaus-Dietrich Schmitt vertreten. Er äußerte sich wie folgt: „Von der Entwicklung künstlicher Intelligenz (KI), die vergleichbar mit der menschlichen Intelligenz ist, sind wir noch Jahrhunderte entfernt. Eine mit Algorithmen programmierte Intelligenz kann genauso diskriminieren, wie ein Mensch (wer wird zu Bewerbungsverfahren eingeladen).“

nach oben



GANZ ZUM SCHLUSS

Sie möchten mehr über die GVV erfahren? Sie möchten sich in der GVV engagieren? Sie möchten anderen die GVV näherbringen? Wir freuen uns darüber und möchten Ihnen unseren Flyer empfehlen.

Als zuständige Gewerkschaft sind wir aufgrund unserer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden. Eine ausführliche Expertise zu dem Thema können Sie im Newsletter Juli/August 2018 auf unserer Website nachlesen.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine E-Mail wünschen. Bitte teilen Sie uns das per E-Mail an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de mit, damit wir Sie aus dem Verteiler löschen können.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr
Postfach 20 07 39
13517 Berlin

Verantwortl. Chefredakteur:
Joachim Jetschmann
Klaus Schmitt (V.i.S.d.P.)

KONTAKT

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/>
E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Fotos: gruenewoche.de, [pexels](http://pexels.com), privat, [unsplash](http://unsplash.com)
Layout/Satz: www.hasenecker.de

nach oben