

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.

Ist die Personalentwicklung auf Abschiedstour!	2
Der Strategiewechsel bei der Berliner SPD	3
Weitere Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung	4
In den Vollzugsdiensten attraktiv zum Umland bleiben	4
Eckpunkte für ein neues Landesbesoldungsgesetz	5
Zulage für Lehrkräfte an Schulen in schwieriger Lage	5
Neubewertung der Stellen der bezirk. Amtsleitungen	6
Einmalige Anerkennung für Lehramt in Berlin	6
Ein Rat der Unfallkasse Berlin zur Weihnachtsfeier	7
Schnupperkurs Selbstverteidigung	7
Tarifautonomie durch Steuervorteile stärken	8
Die neue Personalmisere beseitigen! Teil 2	9
Ausbildung-/Fortbildung-News	10/11/12
Kurz notiert	12/13/14
GANZ ZUM SCHLUSS	14

Planung von Veranstaltungen der GVV

Liebe Kollegin, lieber Kollege, wir bieten bisher zu den Themen Pflege, VBL, Patientenverfügung, Selbstverteidigung, Notfallordner und Beamtenversorgung Vorträge an, die wir jährlich wiederholen.

Gibt es aus Ihrer Sicht weitere Themen, zu denen wir was durchführen sollten?

Bitte schreiben Sie uns, damit wir das in die Jahresplanung für 2019 aufnehmen können:

info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Liebe Menschen,

in diesen Tagen gehen bundesweit die Wahlen für die Vertrauenspersonen der Menschen mit Behinderung und deren Stellvertretenden zu Ende. Allen neuen oder wiedergewählten Personen herzlichen Glückwunsch und viel Kraft bei der Erledigung dieser wichtigen Aufgabe. Ohne das unermüdlige Engagement in den vergangenen Legislaturperioden wäre die gleichberechtigte Teilhabe nur ein zahlloser Papiertiger. Auch die besten Rechtsvorschriften bedürfen immer eine tatkräftige Unterstützung, um sie zur Geltung zu bringen.



Alle wollen alt werden, aber keiner will alt sein. Damit Sie gesund und fit bleiben, brauchen sie nur die drei L zu befolgen.

L wie laufen, als Synonym für Bewegung, wie Rad fahren, schwimmen, in die Muckibude gehen usw.
 L wie lebenslanges Lernen. Beschäftigen sie sich mit neuen Herausforderungen.

L wie lachen.

Wenn Sie das nächste Mal das Stockwerk wechseln: Die Treppe ist nicht Ihr Feind, sondern Ihr Sparringspartner

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt

Ist die Personalentwicklung auf Abschiedstour!

Nur noch bis zum 31. Dezember 2020 gelten die gesetzlichen Regelungen über das Personalmanagement nach § 6 des Verwaltungs-Reform-Grundsätze-Gesetzes – VGG. Es bestand die politische Absicht, die Regelungsinhalte zum Personalmanagement in andere Vorschriften zu überführen.

Nach der schrittweisen Aufhebung des VGG vom 30. Mai 2016 durch das Berliner E-Government-Gesetzes sind neue Regelungen weder im Laufbahngesetz noch in den Laufbahnverordnungen für die Beamtinnen und Beamten für eine gezielte Personalentwicklung getroffen worden. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L – blieb mit seinen Regelungen zum Personalmanagement unverändert in Kraft.

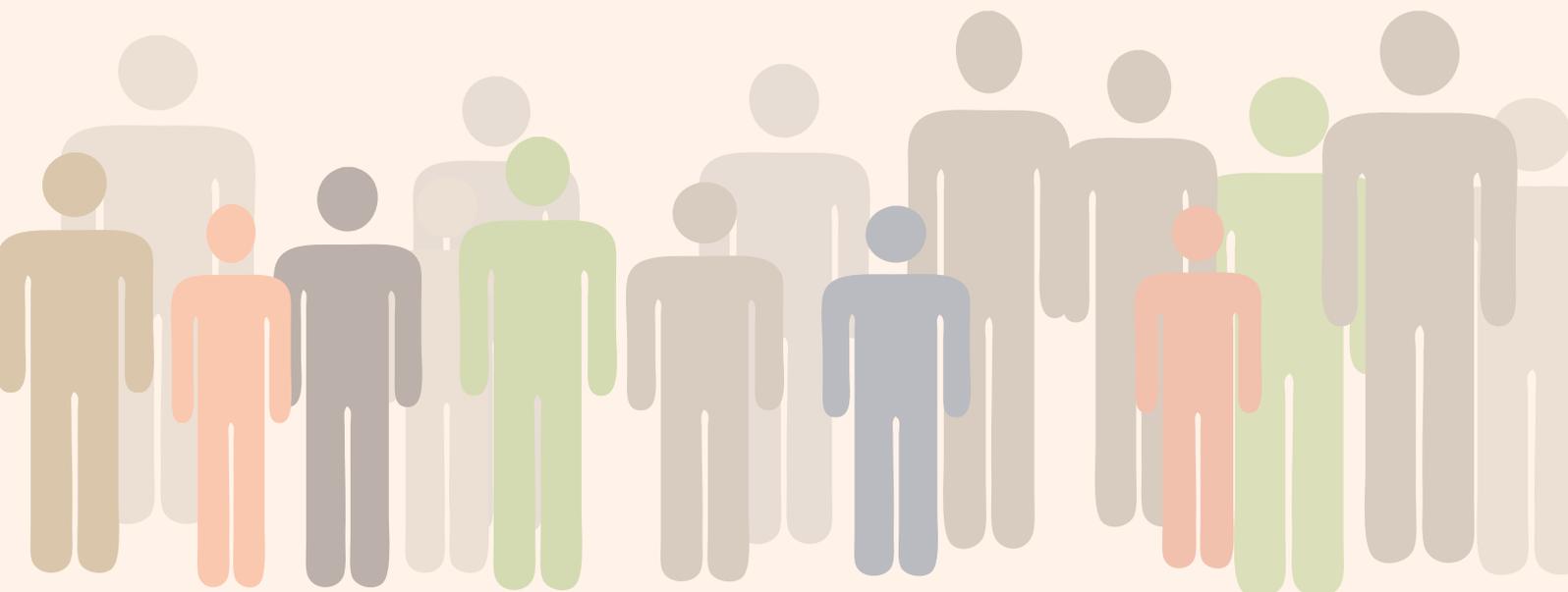
Die – noch - geltenden Regelungen zum Personalmanagement im VGG sollen mit der Rahmen-Dienstvereinbarung-Personalmanagement vom 20. Juli 2018 über den 31. Dezember 2020 beibehalten bleiben. Die zwischen dem Senator für Finanzen und dem Hauptpersonalrat nach fast sechsjähriger Verhandlungszeit abgeschlossene Dienstvereinbarung beschreibt die möglichen Handlungsfelder des Personalmanagements für die Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten im unmittelbaren Landesdienst. Die lebensphasenorientierte Personalentwicklung steht dabei neben der Personalgewinnung, der Ressourcenplanung, dem Controlling und Berichtswesen im Mittelpunkt der Vereinbarung.

Wenige Wochen nach Abschluss der Dienstvereinbarung stellt der Hauptpersonalrat Ende Oktober im HPR-aktuell fest, dass mehrere Gesprächsrunden mit Personalräten Defizite bei der Umsetzung der Dienstvereinbarung aufgezeigt haben. Immer wieder soll es am Willen einiger Dienststellenleitungen fehlen, dass Personalmanagement in seiner ganzen Breite praktizieren zu wollen. Der Hauptpersonalrat sieht die Notwendigkeit für Gespräche mit seinem Verhandlungspartner, dem Finanzsenator.

In dieser schwierigen Umsetzungsphase fällt ausgerechnet der Senator für Inneres und Sport mit seinem Vorhaben über die Neufassung der Polizeilaufbahn-Verordnung auf.

Er will die ausdrückliche Verpflichtung der Polizeibehörde auf die „Landesweiten Leitlinien für Personalentwicklung“ mit den Handlungsempfehlungen wegen ihrer Wirkung und Verbindlichkeit für die Polizeibehörde durch Änderung der Laufbahnverordnung zurücknehmen. Das künftige Personalentwicklungskonzept ist künftig dann nach dem Ziel auszurichten, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten durch Personalführungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu erhalten und zu fördern. Die bisherigen Mindestbestimmungen für das Personalentwicklungskonzept will der Innensenator wegfallen lassen.

nach oben



Der Strategiewechsel bei der Berliner SPD

Der Landesparteitag der SPD Berlin hat auf Empfehlung des Landesvorstandes am 16./17. November den aus zehn Abschnitten bestehenden Antrag Strategische Entscheidung für mehr Gerechtigkeit: Einkommen erhöhen und Berlinerinnen und Berliner entlasten beschlossen, von denen drei für den öffentlichen Dienst von besonderer Bedeutung sind:

1 „Berlin ist seinen Beschäftigten zu großem Dank verpflichtet. Sie haben mit dem Solidarpakt einen Verzicht geleistet, um die nahezu ausweglose haushalts- und finanzpolitische Situation nach der Überwindung der Teilung der Stadt und nach dem einhergehenden Wegfall der besonderen Förderung Berlins überwinden zu helfen. Berlin spürt den bundesweiten Personalmangel in nahezu jedem Bereich. Wir stehen dabei in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern und dem Arbeitgeber Bund. Dabei ist das Konkurrenzverhältnis durch die Konzentration von Bundesbehörden und der öffentlichen Arbeitgeber hier bundesweit einmalig und das Land Berlin in einem erheblichen Wettbewerbsnachteil, da hier eine Abwerbung von Beschäftigten einfach stattfindet.

Die Bundesbehörden zahlen regelmäßig ein deutlich höheres Grundentgelt und zudem erhebliche Ministerial- und andere Behördenzuschläge. Dieser Attraktivitätsvorsprung ist ein Hemmnis für eine funktionierende Landesverwaltung. Zu dem politischen Ziel, das verfügbare Einkommen der Berlinerinnen und Berliner zu erhöhen, tritt hier ein wesentlicher Teilaspekt der Fachkräftegewinnung. Mit dem bereits festgelegten Anpassungspfad wird in dieser Legislaturperiode das Durchschnittsniveau der Bundesländer erreicht.

Als weiteren Schritt zum Ausgleich des Wettbewerbsnachteils werden wir eine monatliche Zulage in Höhe von mindestens 150,- Euro je Vollzeitstelle als Festbetrag für den öffentlichen Dienst des Landes Berlin einführen, die in die Renten- und Pensionsberechnung einfließt, wofür im nächsten Doppelhaushalt Vorsorge getroffen wird. Diese Herangehensweise führt zu einer prozentualen Besserstellung der unteren Einkommensgruppen.“



2 „Wir nehmen besonders die unteren Besoldungs- und Tarifgruppen in den Blick. Der Senat wird in enger Abstimmung mit den Gewerkschaften und Beschäftigtenvertretungen dem Abgeordnetenhaus ein Konzept zur Beschlussfassung vorlegen, dass durch Eingruppierungs- und Umgruppierungsvorschläge zu strukturellen Verbesserungen in diesem Sektor führt. Dabei ist zum Beispiel bei der Feuerwehr ein analoger Weg, wie bei der Polizei zu verfolgen

und das Lohnabstandgebot zum Mindestlohn zu beachten. Insbesondere in den Bereichen Kita, Jugendhilfe und Pflege und beim sonstigen pädagogischen Personal sind deutliche Höhergruppierungen zu erreichen.

Dabei strebt Berlin an, im Tarifverbund TdL zu bleiben. Bei den Honorarkräften an den Musik- und Volkshochschulen werden wir den eingeschlagenen Weg der Umwandlung in dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse über die bisherige Zielsetzung hinaus konsequent fortsetzen. Wir treten in allen öffentlichen Sektoren gemeinsam mit den Gewerkschaften für eine Angleichung der Gehälter im öffentlichen Dienst zwischen Land und Bezirken noch in dieser Legislaturperiode ein.“

3 „Der Weg der Auslagerung öffentlicher Kernaufgaben an Private ist ein Irrweg und wird beendet. Auch das gesellschafts- und handelsrechtlich zulässige Auslagern in landeseigene Unternehmen oder Unternehmenstöchter bzw. zu Dienstleistern ist zukünftig zu unterbinden, soweit die Maßnahme zu geringerer Bezahlung führt. Derartige Ausgründungen werden rückgängig gemacht.“

nach oben

Weitere Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung

Bereits mit dem Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2017/2018, zur Änderung des Sonderzahlungsgesetzes und zur Änderung weiterer besoldungsrechtlicher Vorschriften (BerlBVAnpG 2017/2018) vom 20. Juli 2017 wurde der Betrag der jährlichen Sonderzahlungen gestaffelt nach Besoldungsgruppen erhöht. Ein Gesetzentwurf des Senats von Berlin sieht vor, die Beträge für die jährliche Sonderzahlung nochmals ab diesem Jahr für aktive Beamtinnen und Beamte in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 9 um weitere 250,00 Euro auf 1.550 Euro und für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren Besoldung sich aus den Besoldungsgruppen ab A 1 bis A 9 errechnet, um weitere 125,00 Euro auf 775,00 Euro anzuheben. Der Betrag für die jährliche Sonderzahlung ab 2018 für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst soll um weitere 100,00 Euro auf 500,00 Euro angehoben werden.

Die Auszahlung der erhöhten Sonderzahlung erfolgt mit den Bezügen im Dezember 2018 in Höhe eines Betrages von 250 Euro für die Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 4 bis A 9, in Höhe eines Betrages von 125 Euro für

Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren Versorgung sich aus den Besoldungsgruppen A 1 bis A 9 berechnet, und in Höhe eines Betrages von 100 Euro für die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst stellt nach einem Senatsbeschluss eine Vorauszahlung auf die beabsichtigte Erhöhung der jährlichen Sonderzahlung dar, die unter dem Vorbehalt der gesetzlichen Regelung erfolgt. Bei Teilzeitbeschäftigung verringern sich die Beträge im gleichen Verhältnis wie die Verringerung der Arbeitszeit.

nach oben



SPD BERLIN:

In den Vollzugsdiensten attraktiv zum Umland bleiben

In Brandenburg werden die Einstiegsämter für die Vollzugsdienste angehoben. Um konkurrenzfähig zum Land Brandenburg zu bleiben, schlägt die SPD Berlin die Übernahme dieser Regelung vor und fordert den Senat und die Fraktion im Abgeordnetenhaus auf, das Eingangsamt des mittleren Polizeivollzugsdienstes und feuerwehrtechnischen Dienstes sowie des allgemeinen Justizvollzugsdienstes ebenfalls von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 zum 1. Januar 2019 anzuheben.

nach oben

Eckpunkte für ein neues Landesbesoldungsgesetz

Das Landesbesoldungsgesetz von Berlin und das Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE) sollen zusammengeführt und vereinheitlicht werden. Entsprechende Eckpunkte für einen Gesetzentwurf zum einheitlichen Berliner Landesbesoldungsgesetz hat der Senat vorgelegt. Die Vorlage von Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz liegt dem Rat der Bürgermeister zur Stellungnahme vor und enthält folgende Eckpunkte:

- Anpassung der Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (§ 72 BBesG BE) in Anlehnung an den Personalgewinnungszuschlag des Bundes (§ 43 BBesG),
- Anpassung des Sonderzahlungsgesetzes (SZG) hinsichtlich der Erweiterung des Tatbestandsmerkmals „Dienstverhältnis“ in § 2 Abs. 1 SZG auf solche von Tarifbeschäftigten und in anderen EU-Mitgliedsstaaten und der Erhöhung der Sonderbeträge für Kinder gem. § 6 Sonderzahlungsgesetz,
- Überarbeitung der Ausgleichszulage (§ 13 BBesG BE) durch Schaffung einer Befristungsregelung,
- Überprüfung der Regelung berücksichtigungsfähiger Zeiten bei der Festsetzung der Besoldungsstufe (§ 28 BBesG BE),
- Anpassung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes (§ 46 BBesG BE) in Bezug auf die Verkürzung der Wartezeit,
- Überarbeitung des § 72 a BBesG BE (Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit) in Verbindung mit der Dienstbezügezuschlagsverordnung (DBZVO),
- Überarbeitung der Auslandsbesoldung durch Schaffung eigener landesgesetzlicher Regelungen in Anlehnung an die Bundesregelungen (§§ 52 ff. BBesG),
- Überprüfung der Neugestaltung der Vorschriften zum Familienzuschlag hinsichtlich der Abschaffung der Eigenmittelgrenze und des Zuschlages für Verheiratete zugunsten eines kindbezogenen Zuschlages,
- Überprüfung der Ämterbezeichnungen in den Besoldungsordnungen sowie der Zulagen insgesamt.

nach oben

Zulage für Lehrkräfte an Schulen in schwieriger Lage

Ein gemeinsamer Antrag der Fraktionen der SPD, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus von Berlin zur Ergänzung des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin - BBesG BE - sieht vor, dass Lehrkräfte in den Schuljahren 2018/2019 und 2019/2020 während der Zeit, in der sie überwiegend an einer Schule in schwieriger Lage eingesetzt sind, eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe von 300 € monatlich erhalten.

Als Schulen in schwieriger Lage gelten Schulen, an denen im Schuljahr 2017/2018 mindestens 80 vom Hundert der Schülerinnen und Schüler von der Zahlung eines Eigenanteils an den Kosten der Lernmittel befreit waren. Die Zulage vermindert sich um den Betrag eines gleichzeitig gewährten Sonderzuschlages nach § 72 des BBesG BE.

nach oben

Neubewertung der Stellen der bezirklichen Amtsleitungen

Die Senatsverwaltung für Finanzen beabsichtigt ein Schreiben an die Berliner Bezirke zur Umsetzung der Ergebnisse von durchgeführten Stellenbewertungen nach dem Gutachten 1/2009 der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) zukommen lassen, dass sowohl die personalwirtschaftlichen als auch die beamten- und tarifrechtlichen sowie die haushaltsrechtlichen Fragen behandeln wird.

Von der Finanzverwaltung wird angekündigt, dass eine Änderung der Nr. 21 der Vorbemerkungen zur

Landesbesoldungsordnung angestrebt wird, die bisher eine Ämterzuordnung zu Ämtern der Besoldungsordnung B für die Bezirke ausschließt.

Aus Sicht der Senatsverwaltung für Finanzen ist es sachgerecht, die Umsetzung von fünf Stellenbewertungen nach Besoldungsgruppe B 2 unter Zustimmungsvorbehalt einzuleiten, und zwar: für die Leitungen von Gesundheitsamt, Jugendamt und die Kombination aus Steuerungsdienst, Personal und Finanzen des sehr großen Stadtentwicklungsamtes in Pankow.

nach oben

Lehramt an Grundschulen erfährt in Berlin einmalige Anerkennung

Vom Senat ist der Entwurf für eine neugefasste Bildungslaufbahnverordnung – BLVO – Ende Oktober vorgelegt worden. Lehrkräfte, die die Befähigung für das Lehramt an Grundschulen nach dem Lehrkräftebildungsgesetz vom 7. Februar 2014 erlangt haben, werden nach A 13 Landesbesoldungsgesetz besoldet oder nach E 13 TV Entgeltordnung vergütet. Lehrkräfte mit der früheren Lehrkräftebildungsrecht oder Laufbahnrecht erworbenen Befähigung nach § 8 Bildungslaufbahnverordnung und §§ 5a, 7a und 7b Schullaufbahnverordnung sollen die Befähigung für den Laufbahnzweig „Lehrkraft mit dem Lehramt an Grundschulen“ erlangen können.

Voraussetzung ist, dass sie sich mindestens in der Besoldungsgruppe A 12 bzw. in der Entgeltgruppe 11 befinden, eine schulische Unterrichtstätigkeit von mindestens vier Jahren nachweisen, sich bewährt und 30 Zeitstunden fortgebildet haben. Diese Lehrkräfte können die Feststellung der Befähigung für den neu geschaffenen Laufbahnzweig „Lehrkraft mit dem Lehramt an Grundschulen“ beantragen. Nach der Feststellung der Befähigung für den Laufbahnzweig Lehrkraft mit dem Lehramt an Grundschulen ist die Lehrkraft verpflichtet, sich in den nachfolgenden drei Jahren in einem weiteren Umfang von 30 Zeitstunden in den Bereichen Fachdidaktik, Fachwissenschaft oder Heterogenität fortzubilden. Die Qualifizierungsmaßnahme stellt somit zugleich eine Qualitätsoffensive für die Schulen dar. Die Verletzung der Fortbildungsverpflichtung kann für die Lehrkraft mit arbeitsrechtlichen oder disziplinarrechtlichen

Konsequenzen einhergehen. Sonderbedingungen gelten für die (Sonderschul)Konrektorinnen und (Sonderschul)Konrektoren und für Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für die unteren Klassen. Rund 5.600 Lehrkräfte können von der neuen Regelung profitieren. Inbegriffen sind 1.300 Lehrkräfte unterer Klassen sowie Sonderschullehrkräfte mit DDR-Ausbildung, die sich in der Besoldungsgruppe A 12/ E11 befinden.

nach oben



Ein Rat der Unfallkasse Berlin zur Weihnachtsfeier

Alle Jahre wieder steht die Firmenweihnachtsfeier an – ein Anlass, mit dem Arbeitgeber ihre Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten ausdrücken. Beim gemeinsamen Schmücken oder Tanzen können jedoch schnell Unfälle passieren. Arbeitnehmer sind bei solchen Aktivitäten gesetzlich unfallversichert. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Landes Berlin ist die Unfallkasse Berlin zuständig. Stolpert etwa ein Mitarbeiter bei der betrieblichen Weihnachtsfeier, hat er grundsätzlich einen Arbeitsunfall erlitten und Anspruch auf eine umfassende ärztliche Behandlung. Die Kosten übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung.

Der Versicherungsschutz gilt nur während der offiziellen Veranstaltung. Sollten Arbeitnehmer anschließend weiter feiern, sind sie nicht mehr gesetzlich unfallversichert. Damit der Versicherungsschutz generell greifen kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber lädt ein und kümmert sich um die Organisation bzw. beauftragt jemanden damit.
- Die Firmenleitung selbst oder eine beauftragte Person nimmt an der Veranstaltung teil.
- Bei Veranstaltungen von einzelnen Organisationseinheiten muss die jeweilige Führungskraft anwesend und die Aktivität von der Firmenleitung genehmigt sein.
- Mit der Veranstaltung muss das Ziel verfolgt werden, die gegenseitige Verbundenheit und den Zusammenhalt der Mitarbeiter untereinander sowie zur Firmenleitung zu fördern.
- Die Veranstaltung muss allen Beschäftigten offenstehen und im Wesentlichen auf Betriebsangehörige beschränkt sein.

Bei betrieblichen Weihnachtsfeiern sind auch die Hin- und Rückwege unfallversichert. Passiert jedoch ein Arbeits- oder Wegunfall, weil zu viel Alkohol konsumiert wird, gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Tipp: Beschäftigte sollten nach der weihnachtlichen Feier nicht mit dem Fahrrad oder dem Auto nach Hause fahren. Besser ist es, sich ein Gemeinschaftstaxi zu bestellen oder die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen.

nach oben



Schnupperkurs Selbstverteidigung

Sie sind nach langem Dienst auf dem Heimweg - allein im Dunkeln? Sie haben mit schwierigem, mitunter aggressivem Publikum zu tun - im Jobcenter, Sozialamt, Jugendamt; als Ordnungshüter oder Busfahrer? Da beschleicht einen schon ein mulmiges Gefühl der Unsicherheit, und man wünschte sich in solchen Situationen, gegen eventuelle Übergriffe besser gewappnet und mutiger zu sein. Der Wunsch kann erfüllt werden: Am **Dienstag, den 4. Dezember, von 15 bis 17 Uhr**, zeigt Ihnen René Baldow in der Galerie des **Kulturhauses Spandau, Mauerstraße 6, 13597 Berlin**, wie man sich wirksam gegen Übergriffe schützen kann.

Der langjährige Experte für Selbstverteidigung macht Sie mit dem System Anti-Terrorkampf (ATK) bekannt und demonstriert einige Techniken der effektiven Selbstverteidigung. Von seinen „Tipps für jedermann“ profitieren gerade auch Frauen und Schwächere.

Wenn Sie also Ihr Wissen erweitern, Ihre Fitness stärken, Unsicherheiten überwinden wollen und an diesem kostenlosen Schnupperkurs interessiert sind, mailen (info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de) Sie uns Ihren Teilnahmewunsch. Nach Maßgabe freier Plätze erhalten Sie eine Zusage. Wir wollen, dass Sie gesund bleiben! nach oben

Tarifautonomie durch Steuervorteile stärken

Die Tarifautonomie ist einer der Grundpfeiler der deutschen Wirtschaft, da sind sich Sozialpartner, Politiker und Wissenschaftler einig. Doch in den vergangenen Jahren ist die Tarifbindung stark gesunken. Die Politik sollte Anreize für mehr Tarifverträge setzen - zum Beispiel durch Steuerfreibeträge für Gewerkschaftsmitglieder in tarifgebundenen Betrieben. Damit würde der „überragenden Bedeutung der Tarifautonomie für die Wirtschafts- und Sozialordnung“ Rechnung getragen, schreibt Prof. Dr. Martin Franzen, Rechtswissenschaftler an der Ludwig-Maximilians-Universität München, in einem neuen Gutachten*. Zudem würden Arbeitnehmer spürbar entlastet und tarifgebundene Arbeitgeber hätten ein gutes Argument beim Werben um Fachkräfte, so der Professor für Arbeitsrecht.

Nur wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Augenhöhe miteinander verhandeln, können sie einen Tarifvertrag abschließen, mit dem beide Seiten gut leben können. Entscheidend dafür ist, dass sie über eine starke Verhandlungsposition und eine breite Mitgliederbasis verfügen. Hier ist auch die Politik gefordert. Sie sollte die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft fördern.

Das könnte zum Beispiel durch steuerliche Vorteile geschehen, erklärt Franzen in seinem Gutachten für das Hugo-Sinzheimer-Institut (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Vor allem auf der Arbeitnehmerseite sind nach Ansicht des Juraprofessors größere Anreize gerechtfertigt.

Der Arbeitsrechtler schlägt vor, das Steuerrecht zu nutzen, um die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband attraktiver zu machen. Im Kern geht es bei seinem Vorschlag darum, einen Teil des tarifgebundenen Lohns bei Gewerkschaftsmitgliedern steuerfrei zu stellen. Der Freibetrag solle sich an dem Drei- bis Vierfachen des üblichen Gewerkschaftsbeitrags bei durchschnittlichen Einkommen orientieren - und damit etwa 1300 bis 1700 Euro pro Jahr betragen. Gewerkschaftsmitglieder, die bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigt sind, würden damit „von nicht unerheblichen Steuervorteilen profitieren“. Auch die tarifgebundenen Arbeitgeber hätten etwas davon, so Franzen: Sie könnten damit werben, dass die bei ihnen beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder über ein höheres Nettoeinkommen verfügen als bei anderen Unternehmen. Insbesondere beim Werben um begehrte Fachkräfte dürfte das ein gutes Argument sein.

nach oben



AUFRUF

DIE NEUE PERSONALMISERE BESEITIGEN!

TEIL II



Liebe Kolleginnen und Kollegen, viele dachten, die Personalnot ist vorbei.
Irrtum! Es sind neue Merkmale der Personalnot zu verzeichnen.

In der Oktober-Ausgabe des GVV-Newsletters haben wir über drei Beispiele berichtet. Wir fanden in den wenigen Wochen danach weitere eklatante Fälle für die Personalnot, die wir fortlaufend nummerieren.

Bitte benennen Sie uns weitere Vorschläge, wie die Personalmisere beseitigt werden kann (info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de). Im Dezember werden wir über Ihre Vorschläge berichten.

Viertes Beispiel: 191,78 Stellen waren laut TAGESSPIEGEL am 1. September im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf unbesetzt. Mit 27,95 „Vollzeitäquivalenten“ weist das Jugendamt am meisten freie Stellen auf, gefolgt vom Straßen- und Grünflächenamt (22,53), vom Sozialamt (21,90) und vom Stadtentwicklungsamt (18,73). Das antwortete das Bezirksamt auf eine Anfrage des FDP-Fraktionsvorsitzenden Kay Ehrhardt.

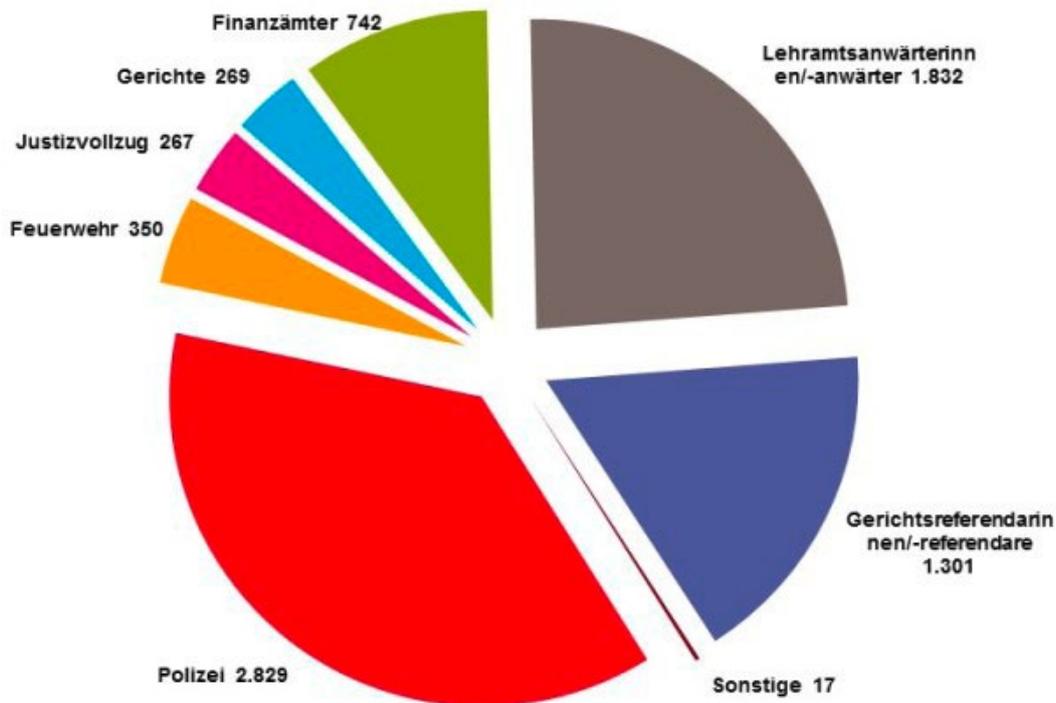
Fünftes Beispiel: Nach der Beantwortung einer Schriftlichen Anfrage über Zugangsvoraussetzungen zur Tätigkeit im Regionalen Sozialpädagogischen Dienst (RSD) waren laut bezirklicher Meldungen zum 1. September 2018 berlinweit von den 892 finanzierten Stellen im RSD rund 120 nicht besetzt. In dem von den Senatsverwaltungen

für Bildung, Jugend und Familie sowie Finanzen erarbeiteten Eckpunktepapier für eine bedarfsgerechte Aufgabenerfüllung wird die Personalsituation von den diesen Verwaltungen und den Bezirken als unzureichend beschrieben, freie Stellen können wegen Fachkräftemangels nicht besetzt werden. Der herrschende Personalnotstand führt zur Überbelastung und enorm hohen Fluktuation der Mitarbeitenden und dazu, dass der Kinderschutz nicht mehr gewährleistet werden kann.

Sechstes Beispiel: Die Arbeit am Sicherheitsrahmenkonzept für die Berliner Justiz wird als abgeschlossen dargestellt. Tatsächlich ist das immer noch nicht der Fall. Das Konzept enthält zu keinem der festgelegten Mindeststandards für die Sicherheit der Justizbehörden Ausführungen über die Personalausstattung, um die Vorschläge und Empfehlungen wirkungsvoll umsetzen zu können. Die Erstellung der gerichts- und bzw. behördenspezifischen Sicherheitskonzepte durch die jeweiligen Gerichts- oder Behördenleitungen steht daher unter dem standhaften Vorbehalt, dass die neuen sehr personalintensiven politisch für verbindlich erklärten Sicherheitsstandards personell nicht abgedeckt sind. Der für Justiz zuständige Senator entzieht sich so seiner Verantwortung und lässt die Behördenleitungen vor Ort im Stich.

nach oben

Beamtenanwärter/-innen im Oktober 2017 nach Fachrichtungen



Ausbildung bei der Bundespolizei

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen möchte von der Bundesregierung erfahren, wie viele Auszubildende bei der Bundespolizei in den vergangenen drei Jahren die zweieinhalbjährige Ausbildung im mittleren Polizeivollzugsdienst angefangen beziehungsweise die Ausbildung im selben Zeitraum abgeschlossen oder abgebrochen haben. Ferner erkundigt sie sich in einer Kleinen Anfrage unter anderem danach, wie viele Studierende bei der Bundespolizei in den vergangenen drei Jahren den Studiengang für den gehobenen Polizeivollzugsdienst angefangen beziehungsweise im selben Zeitraum abgeschlossen oder abgebrochen haben.

nach oben



72 Berufe wurden seit 2004 modernisiert

Seit 2014 sind die Ausbildungsordnungen für 72 Berufe modernisiert worden. Ein Beruf im Bereich Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe sei neu geschaffen worden, erläutert die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion. Die Modernisierung von Ausbildungsberufen orientiere sich an der Praxis und erfolge auf Initiative der Sozialpartner, wird erläutert. In einigen Branchen und für bestimmte Tätigkeitsfelder entstehen im Zuge der Digitalisierung auch neue Berufsbilder, z.B. der neue Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im E-Commerce, der am 1. August 2018 in Kraft getreten ist.



Soziales Umfeld entscheidend für die Berufswahl von Jugendlichen

Stehen Jugendliche vor der Frage, ob sie einen Handwerksberuf erlernen sollten, geht es für sie nicht nur darum, ob die Arbeit interessant ist, was sie einbringt und unter welchen Bedingungen sie zu verrichten ist. Noch wichtiger ist für die Jugendlichen, ob ihnen die Wahl des Berufs hilft, in ihrem sozialen Umfeld zu punkten. Ist dies nicht der Fall, nehmen viele vom betreffenden Beruf Abstand, selbst dann, wenn ihnen die Arbeit darin gefallen würde. Dies sind Ergebnisse einer Befragung von rund 1.700 Schülerinnen und Schülern, die der neuesten Ausgabe der Reihe BIBB REPORT des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zugrunde liegen.



Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes

Der Vorbereitungsdienst im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 im (damaligen mittleren) nichttechnischen Verwaltungsdienst und allgemeinen Justizdienstes (ehem. mittlerer Justizdienst) soll ab 2019 wieder eingeführt werden. Das hat der Senat auf Vorlage von Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz und Justizsenator Dr. Dirk Behrendt beschlossen. Die Verbeamtung im Vorbereitungsdienst ist, betonte der Finanzsenator ein wichtiger Schritt. Damit wird den gestiegenen Anforderungen an den nichttechnischen Verwaltungsdienst und allgemeinen Justizdienst noch besser gerecht. Insbesondere in diesen beiden Bereichen hat die Arbeit sich im Zeitalter der Digitalisierung gewandelt. Dieser Wandel wirkte sich auch auf die Organisation der Arbeitsabläufe aus. Die Tätigkeiten und Aufgaben sind größtenteils

hoheitlich und bedürfen einer qualifizierten Ausbildung, Die beabsichtigte Wiedereinführung des Vorbereitungsdienstes ist aber auch auf den zum Teil erheblichen Engpass bei der Personalgewinnung zurückzuführen. Die Einstellungsbehörden in der Hauptverwaltung und den Bezirksverwaltungen verzeichnen zum Teil deutliche Rückgänge bei der Zahl der Bewerbungen. Im Bereich der Justizverwaltung wird dieser Trend beispielsweise dadurch verstärkt, dass rund 20 bis 25 Prozent der eingestellten Auszubildenden nach der Berufsausbildung nicht dauerhaft an das Land Berlin gebunden werden können. Damit diese rückläufige Entwicklung sich perspektivisch nicht in einem massiven Personalmangel in den betroffenen Verwaltungsbereichen ausdrückt, wird rechtzeitig gegengesteuert.

nach oben

Erweiterung des ASH

Die „Alice-Salomon“-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin (ASH) wird im Vertragszeitraum 2018 bis 2022 in verschiedenen Studiengängen zusätzliche Studienplätze aufbauen, wofür sie zusätzliche Mittel erhält. Ausgangspunkt ist ein Bestand von 1.910 Studienplätzen in Bachelorstudiengängen und 175 Studienplätzen in konsekutiven Masterstudiengängen. Zudem ist die ASH am Masterstudiengang Public Health beteiligt, indem 40 Studienplätze angeboten werden (in Kooperation mit der Charité-Universitätsmedizin Berlin und der Technischen Universität Berlin). Hinzu kommen jährlich etwa 530 Studierende in weiterbildenden Masterstudiengängen. Mit dem aktuellen Wintersemester und dem kommenden Sommersemester beginnt zunächst der Ausbau der grundständigen Studiengänge Soziale Arbeit sowie Erziehung und Bildung im Kindesalter um insgesamt drei Kohorten zu je 40 Plätzen. Das bedeutet einen schrittweisen Ausbau um 440 Studienplätze, der im Jahr 2021/2022 erreicht wird. Im aktuellen Wintersemester wurde außerdem der Studienbetrieb im neu eingerichteten Bachelorstudiengang Interprofessionelle Gesundheitsversorgung – online aufgenommen. Es handelt sich dabei um einen Modellversuch, der für einen einmaligen Durchlauf mit 40 Plätzen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Bei positiver Evaluation ist eine Verstetigung aus Landesmitteln beabsichtigt, womit schrittweise 120 Studienplätze entstehen würden.

nach oben



Kurz notiert:

Beschäftigtenbefragung im öffentlichen Dienst

Das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer führt aktuell bis zum 14. November eine Befragung unter Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durch (mit Ausnahme des Bereichs der Sozialversicherungen, der wissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungsinstituten sowie Beschäftigten öffentlicher Unternehmen). Je mehr Kolleginnen und Kollegen an der Befragung teilnehmen, desto aussagekräftiger werden die Ergebnisse sein. Ermittelt werden soll, welche Aspekte einen guten Arbeitgeber/Dienstherrn ausmachen.



Keine Reduzierung der Beamtenarbeitszeit

In der laufenden Legislaturperiode wird es zu keiner Absenkung der Wochenarbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes kommen. Das machte der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI), Stephan Mayer (CSU), während einer öffentlichen Sitzung des Petitionsausschusses deutlich. Im Koalitionsvertrag sei eine solche Reduzierung nicht vorgesehen, sagte er. Um die Belastungen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten durch Überstunden frühzeitiger auszugleichen, sei jedoch zwischen Union und SPD vereinbart worden, durch Arbeitszeitkonten für einen zeitnahen Abbau der Überstunden zu sorgen. Für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 41 auf 39 Stunden spricht sich die Petentin Claudia Maurus in einer Petition aus, die mehr als 58.000 Unterstützer gefunden hat. Maurus sagte während der Sitzung, bei der Anhebung der Arbeitszeit auf 41 Wochenstunden sei den Beamten im Jahr 2006 zugesichert worden, „dass bei besserer Wirtschaftslage wieder eine Absenkung erfolgt“. Dies sei bis heute ohne eine

nachvollziehbare Begründung nicht geschehen, obwohl seit 2014 die schwarze Null stehe. Die Petentin sprach von „reiner Willkür“. Die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten würden seit zwölf Jahren unbezahlte Überstunden leisten, sagte sie. In zwölf von 16 Bundesländern sei hingegen die Ausweitung der Wochenarbeitszeit inzwischen wieder rückgängig gemacht worden.

Die Konsolidierung des Haushalts sei „kein einmaliges Ziel, sondern eine Daueraufgabe“, entgegnete Innen-Staatssekretär Mayer. Es habe auch 2006 keine verbindliche rechtliche Vereinbarung gegeben, die vorgesehen hätte, dass die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit zu einem bestimmten Zeitpunkt zurückgenommen wird. Gleichwohl habe es die politische Aussage gegeben, dass die Erhöhung kein Dauerzustand wird. Das sehe das BMI auch heute noch so, betonte der Ministeriumsvertreter. Eine sofortige Reduzierung der Wochenarbeitszeit würde jedoch zu einem Mehrbedarf von 6.914 Stellen und finanziellen Mehrbelastungen in Höhe von 276,5 Millionen Euro pro Jahr führen, sagte Mayer.

Digitalisierung der Rechtsbranche

Die Bundesregierung hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Digitalisierung im Rechtswesen nachdrücklich zu fördern. Das betont sie in der Antwort auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion zu den Rechtsgrundlagen sogenannter Legal Techs. Die Abgeordneten wollten unter anderem wissen, welche konkreten Maßnahmen die Bundesregierung vorsieht, um die Digitalisierung im Rechtswesen zu und speziell den Bereich der Legal Techs zu fördern. Dies sind Unternehmen, die mit Software oder Online-Diensten juristische Arbeitsabläufe unterstützen. In der Antwort weist die Bundesregierung darauf hin, dass die Digitalisierung der Arbeitsabläufe bei selbständig tätigen Rechtsdienstleistern und die Entwicklung neuer technisch basierter Prozesse, die von selbständig tätigen Rechtsdienstleistern eingesetzt werden können, grundsätzlich nicht zu den Kernaufgaben der Bundesregierung gehört. Die Förderung des Einsatzes von Legal Tech zur Verbesserung der Verbraucherrechtsdurchsetzung sei dagegen integraler Bestandteil der Verbraucherpolitik. So sei zum Beispiel im Bereich des wirtschaftlichen Verbraucherschutzes

als Instrument der interaktiven Informationsvermittlung ein Legal-Tech-Tool zum Thema Inkassoforderungen entwickelt worden.



Neue Abteilung „Schulische berufliche Bildung“

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie hat mit Wirkung zum 1. November 2018 die Abteilung „Schulische berufliche Bildung“ gegründet. Mit der Umstrukturierung trägt die Senatsverwaltung der wachsenden Bedeutung der Berufsbildung Rechnung. Unter dem Motto „Keiner darf verloren gehen“, hat sich die Regierungskoalition zum Ziel gesetzt, allen Jugendlichen eine berufliche Perspektive zu ermöglichen.

Dafür ist eine Ausrichtung auf eine konsequente Anschlussorientierung sowie eine weitere Stärkung der Jugendberufsagentur und der inklusiven Bildung erforderlich. Mit den neuen Aufgaben müssen die Strukturen der Verwaltung wachsen und entsprechend angepasst werden. Das haben auch zwei aufeinander folgende, langfristige „Projekte zur Weiterentwicklung und Stärkung der beruflichen Schulen und OSZ“ ergeben.

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: compfight, kaboompics, pexels, pixabay, privat, unsplash, wikipedia
Layout/Satz: www.hasenecker.de

nach oben