

Gedanken zum Jahreswechsel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2020 neigt sich dem Ende zu und eigentlich wäre jetzt die Zeit, Bilanz zu ziehen sowie einen Ausblick auf die Zukunft zu wagen.

Das Wort „eigentlich“ macht es deutlich: Dieses Jahr ist alles anders. Und so kann ich heute, Anfang November, nicht im Ansatz sagen, was uns bis zum Ende des Jahres alles passieren, noch wie das neue Jahr aussehen wird. Und trotz hoher Ambiguitätstoleranz in unserer Organisation wäre ein wenig mehr Wissen um die Zukunft für uns alle sicherlich angenehmer. Denn zurzeit ist nur eins sicher: Corona wird uns weiterhin beschäftigen. Aber keine Angst, ich werde hier nicht über sinnvolle oder nicht sinnvolle Maßnahmen im Zusammenhang mit Corona schreiben. Nur so viel zu den vielen Maßnahmen: Nicht immer war für alle zu sehen, was Personalräte und Gewerkschaften geleistet haben und leisten mussten, um Schlimmeres zu verhindern. Aber ja, auch das gehört im Rückblick dazu, so manches Mal hätten auch

wir uns Besseres gewünscht und konnten uns leider nicht durchsetzen. Deshalb geben wir nicht auf. Sondern wir arbeiten jeden Tag daran, eure Interessen noch besser zu vertreten.

Denn starke Personalräte und Gewerkschaften sind jetzt wichtiger denn je. Wer wird die Stimme für die Kolleginnen und Kollegen erheben, wenn nicht wir? Wird es der Vorgesetzte, der Dienststellenleiter oder Politiker sein? Die Antwort möge sich jeder selber geben.

Und als wichtige Stimme der Polizei sind wir der Ansprechpartner. So war auch am Anfang des Jahres unser Terminplan als Gewerkschaft der Polizei prall gefüllt. Für viele wichtige geplante Termine und Veranstaltungen, die leider nicht stattfinden konnten, möchte ich stellvertretend die Landesfrauen- und Landesjugendkonferenz erwähnen. Auch hier hatten viele wichtige Personen aus Gewerkschaft und Politik ihr Erscheinen angekündigt, um zu wissen, was die Kolleginnen und Kollegen vor Ort bewegt.

Denn schließlich kann man als Partei, gerade im Vorwahlkampf von Landes- und Bundestagswahlen sowie bei der Erarbeitung von Wahlprogrammen zwar alleine Entscheidungen treffen, aber bei vielen ist die Erkenntnis gereift, besser wäre es, sich vor den Entscheidungen mit denen zu unterhalten, die sich mit den Themen auskennen und von diesen Entscheidungen betroffen sind.

Apropos auskennen: Was mich dieses Jahr verblüfft hat, war die hohe Anzahl von Polizeikennern und Experten. So manche und mancher von ihnen wusste ganz genau, wie rassistisch und auf dem rechten Auge blind die Polizei ist. Mein Gefühl ist, dass ganz bewusst versucht wird, den Ordnungsfaktor Polizei in unserer Gesellschaft zu destabilisieren. Obwohl die Polizei in MV und in Deutschland hervorragende Arbeit leistet, hohes Ansehen bei der Bevölkerung genießt und sich die Bevölkerung mehr statt weniger Polizei wünscht, möchte so mancher dieser Experten seine Vorurteile gegenüber der Polizei in der Gesellschaft als Wahrheit und Fakt verkündet sehen.

Wir als Gewerkschaft der Polizei sprechen uns gegen jede Form von Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Diskriminierung, Verunglimpfung und Nationalsozialismus und seine Folgen verharmlosenden Aussagen und Handlungen aus. Dafür ist kein Platz in unserer Polizei. Aber wir sprechen uns auch dagegen aus, alle unsere Kolleginnen und Kollegen „über einen Kamm zu scheren“ und ganz allgemein zu verunglimpfen.

Und so wünsche ich uns allen nicht nur eine besinnliche und vor allem gesunde Weihnachtszeit, sondern auch einfach etwas Ruhe vor diesen „Experten“ – nicht nur zwischen den Jahren.

Christian Schumacher



Foto: GdP/MV

GdP-Landesvorsitzender Christian Schumacher

DP – Deutsche Polizei
Mecklenburg-Vorpommern

Geschäftsstelle
Platz der Jugend 6, 19053 Schwerin
Telefon (0385) 208418-10
Telefax (0385) 208418-11
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Marco Bialecki (V.i.S.d.P.)
Telefon (0385) 208418-10

Post bitte an die
Landesgeschäftsstelle (s. links)



KREISGRUPPE LANDESKRIMINALAMT MV

Das Corona-Jahr geht zu Ende

Was war das für ein Jahr ... Die Corona-Pandemie hat zahlreiche Veränderungen in unseren Lebens- und Arbeitsbereichen zur Folge gehabt. Die Auswirkungen auf die Sicherheitspolitik sind bereits spürbar. Die Gefahren einer Pandemie waren auch in Deutschland bekannt. Wir stehen vor neuen Herausforderungen. Diese uns erreichte Gefahr, durch die weltweite Ausbreitung von COVID-19 öffnet aber auch neue Fenster in der Sicherheitspolitik. Neue Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Leben, das Voranschreiten der Digitalisierung und die Bedeutung von strategischen Reserven.

Bei allem geht es nicht allein um materielle Aspekte (z. B. Beschaffungsvorgänge), sondern vielmehr um Dilemmaentscheidungen, gesellschaftliche Resilienz und die Be-

rücksichtigung der sozialen Situation Einzelner.

Diese Herausforderungen werden wir nur gemeinsam meistern, viele Entscheidungen und neue Wege erfordern unser aller Mut.

Auch wenn die soziale Distanz, wohl eher eine physische Distanz, uns zum Abstand zwingt, haben wir als Interessenvertreter*innen in unterschiedlichsten Situationen den Kontakt gehalten. Wir haben unser aktives und langjähriges Mitglied Alwin Leistikow herzlichst zum 70. Geburtstag gratuliert. Bei Kaffee und Kuchen haben wir über die Anfänge des Landeskriminalamts gesprochen und wie Alwin den ersten und entscheidenden Termin beim damaligen Leiter der Kriminalpolizeidirektion Schwerin wahrgenommen hat. An dieser Stelle gratulieren wir, stellvertretend für alle Ju-



Foto: GdP/IG/LA/MV

Herzlichen Glückwunsch!

bilare, Gudrun Heidl zum 40-jährigen Gewerkschaftsjubiläum. Wir danken allen für ihre Treue und wünschen in diesen Zeiten vor allem Gesundheit.

Die Kreisgruppe Landeskriminalamt wünscht auf diesem Weg allen ein ruhiges Weihnachtsfest in den Kreisen der Familie und Freunde! Einen guten Rutsch in ein hoffentlich weniger einschränkendes Jahr 2021. ■

KREISGRUPPE ANKLAM MV

Jörg Christen stellt sich vor

Am 21. Oktober 2020 konnte der Kreisgruppenvorsitzende Marco Bialecki den „neuen“ Vertreter der PVAG (Polizeiver sicherungsAG) für die Kreisgruppe Anklam, Herrn Jörg Christen, kennenlernen. Herr Christen wird ab sofort der neue Ansprechpartner für die Kreisgruppe Anklam sein.

Adresse: Agentur Jörg Christen –
Steinstr. 10 a – 17036 Neubrandenburg
Tel.: (0395) 7775777

Mobil: (0173) 6438006
E-Mail: joerg.christen@signal-iduna.net

An dieser Stelle möchten wir besonders an unsere „jüngeren Kolleginnen und Kollegen“ den Hinweis richten, sich mit der Absicherung in Bezug auf Polizeidienstunfähigkeit (nicht zu vergleichen mit der Berufsunfähigkeit) zu beschäftigen. Mit der greifenden Änderung des beamtenrechtlichen Status zur Beamtin/zum Beamten auf Probe – anschließend auch zur Beamtin/zum Beamten auf Lebenszeit – gelten andere Vorschriften aus den Beamtengesetzen als noch zu Ausbildungszeiten.

Wichtig: Sobald die Anforderungen der PDV 300 nicht mehr erfüllt werden, kann es wegen Polizeidienstunfähigkeit vom Dienstherrn zur Entlassung kommen!

Hintergrund: Eine Dienstunfähigkeit im Sinne der beamtenrechtlichen Bestim-

mungen liegt vor, wenn der Beamte infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner geistigen oder körperlichen Kräfte zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig ist. Der Polizeivollzugsbeamte ist dienstunfähig, wenn er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb zweier Jahre wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit). ■



Foto: GdP/IG/Anklam

Wir sind der Versicherer der Polizei.

PVAG Die Polizeiversicherung

GdP

PVAG – Ein Unternehmen der SIGNAL IDUNA Gruppe

Grafik: GdP/MV



„Wir wünschen frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr.“

IM GESPRÄCH BLEIBEN

Treffen mit der SPD-Landtagsfraktion MV

Am Dienstag (27. Oktober) haben sich der GdP-Landesvorsitzende, Christian Schumacher, sowie Mitglieder des geschäftsführenden Landesvorstandes zu einem Austausch über aktuelle polizeipolitische Fragen mit der SPD-Fraktion im Schweriner Landtag getroffen.



Gesprächsthemen

Beide Seiten waren sich einig, dass eine Landespolizei auch in den kommenden Jahren mindestens 6.200 Beschäftigte benötigt.

Weitere Gesprächsthemen waren unter anderem:

- aktuelle Gesetzesvorhaben mit Bezug zur Landespolizei
- die Verbesserung der Zulageregelungen der Polizei mit Blick auf aktuelle bundesweite Entwicklungen sowie die tatsächliche Belastung der Beschäftigten
- die bessere Gesundheitsvorsorge für unsere Kolleginnen und Kollegen
- die Erhöhung der Attraktivität der Polizei, insbesondere durch bessere Perspektiven für die Menschen im Polizeivollzug, der Verwaltung sowie im Tarifbereich
- die Entwicklung in den Kriminaldienststellen

Der SPD-Fraktionsvorsitzende, Thomas Krüger, betonte, dass seine Fraktion als Regierungsfraktion die Innere Sicherheit und die Interessen der Polizei stark im Auge behalte. Für die SPD ist die GdP dabei ein wichtiger Interessensvertreter der Polizei und Partner auf Augenhöhe!

Der SPD-Generalsekretär, Julian Barlen, machte unmissverständlich klar, dass Freiheit und Demokratie auch immer eine starke Polizei benötigt. Mit Blick auf aktuelle Diskussionen um die Polizei machte er deutlich,

dass sein Handeln und das Handeln der SPD den Schutz des guten Rufes der rechtschaffenden Polizeibeschäftigten und die Wiederherstellung von verlorenem Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei zum Ziel haben.

Einig war man sich auch, dass für die Polizei und die Sicherheit der Bevölkerung in den letzten Jahren schon viel erreicht wurde, was auch allgemein wahrgenommen und geschätzt würde.

Es wurde vereinbart, weiter im Gespräch zu bleiben. ■





Andreas Wegner, stellvertretender Landesvorsitzender übermittelt Grüße vom GdP-Landesvorsitzenden, Christian Schumacher und wünscht allen für den Ruhestand alles Gute

VORBEREITUNG AUF DEN RUHESTAND

Schulung unter Corona-Bedingungen

Zum dritten Mal veranstaltete die GdP Mecklenburg-Vorpommern das Seminar für angehende und junge Ruheständler.

In Vorbereitung der Veranstaltung wurde durch den Landesseniorenvorstand MV die Entwicklung der Corona-Lage stets im Auge behalten. Als sichtbar wurde, dass die Zweitagesschulung nach aller Wahrscheinlichkeit stattfinden kann, entwickelte der Seniorenvorstand in Kooperation mit dem Hotel Schloss Bredenfelde ein Hygiene- und Sicherheitskonzept. Das wurde beim zuständigen Gesundheitsamt eingereicht und zügig und anstandslos genehmigt. Die Organisatoren verfolgten weiterhin aufmerksam die Corona-Lageentwicklung. Die Fallzahlen im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte erreichten nicht den kritischen Wert, sodass letztendlich der Durchführung des Seminars nichts mehr entgegen stand.

Bei Anreise wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die zu beachtenden Maßnahmen informiert, zeigten vollstes Verständnis und beachteten die Regeln.

Der Landesseniorenvorsitzende der GdP MV, Manfred Seegert, eröffnete die Schulung und begrüßte die 19 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Er erklärte, dass das Lehrgangskonzept für die beiden Tage beibehalten wurde, da es sich bewährt hat. Die Inhalte wurden in der Augustausgabe der Deutschen Polizei veröffentlicht, sodass jeder im Voraus informiert war, welche Inhalte angeboten werden.

Angesichts der medizinischen und soziologischen Realitäten sollte der Ruhestand als Aufgabe betrachtet werden. Heutige Pensionäre und Rentner sind keine verbrauchten Frauen und Männer, die nur noch genüsslich auf der Parkbank in der Sonne oder vor dem Fernseher sitzen wollen. Der Ruhestand ist eine Lebensphase, die noch viele Jahre dauern wird.

Aus diesem Grund sollte man diese rechtzeitig planen. Fachleute meinen, so früh wie möglich – spätestens aber drei Jahre bevor

man aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheidet, sollte man sich mit den wichtigsten Punkten rund um den Ruhestand beschäftigen. Die Menge, der neu auf die zukünftigen Ruheständler zukommenden Unbekannten ist nämlich enorm.

Die empfohlene Zeitschiene ist zwar zutreffend, geht aber an den Realitäten vorbei, da die Kolleginnen/-en durch das Dienstgeschäft, Schichtdienst, Überstundenbelastung etc. wenig Zeit haben. Aus diesem Grund bietet die GdP MV diese Schulung an. Sie ist für Ruheständlerinnen/-ler gemacht, die in diesem oder dem nächsten Jahr in den Ruhestand gehen werden oder gerade in diesen verabschiedet wurden.

Renate Randel, stellvertretende Landesseniorenvorsitzende, übernahm in bewährter Weise die Moderation der Schulung und referierte zum Thema Beihilfe. Ihre praktischen Beispiele verdeutlichten auch in diesem Jahr die Besonderheiten, die bei der Abrechnung als 30-prozentiger Privatpatient und 70-prozentiger Beihilfempfeänger auftreten können.

Zu den Themen: Einkommen, körperliche und geistige Aktivität, bürgerschaftliches Engagement sowie wichtige Vorsorge und Vollmachten referierte Peter Anders,



stellvertretender Seniorenvorsitzender und seit elf Jahren im Ruhestand.

Unter aktiver Einbeziehung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, derer Pläne, Wünschen und Vorstellungen sowie aus eigener Erfahrung wurden Aktivitäten herausgearbeitet, die einen optimalen Start in die neue Lebensphase ermöglichen und weiterhin auf die Beibehaltung der geistigen und körperlichen Fitness orientieren.

Interessant war auch, dass Wünsche geäußert wurden, einen Gang herunterzuschalten, da z. B. Ehrenamt, Familie, Hausumbau, Garten, etc. doch gehörigen Stress verursachen. Das ist legitim und sollte auch umgesetzt werden.

Das Sensibilisieren auf die rechtzeitige Regelung der Hinterlassenschaft konnte aus Zeitgründen nur kurz angesprochen werden. Zu diesem Thema wurde den Teilnehmern/-innen die aktuelle Broschüre des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz empfohlen. Diese kann über folgenden Link heruntergeladen werden. https://www.bmjv.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Erben_Vererben.pdf?__blob=publicationFile&v=33

Bevor es mit dem Ruhestand richtig ernst wird, sind einige wichtige Entscheidungen zu treffen.

So ist u. a. die Entscheidung für die passenden Tarife beim Abschluss der PKV das eine Problem und die Bekanntschaft mit möglichen Hürden der Beihilfe das andere.

Der Umgang mit den wichtigsten Vordrucken zur Beihilfe und die dabei zu beachtenden Regelungen wurden angesprochen, wobei hier die Eigenverantwortung verdeutlicht wurde.

Die Gestaltung der plötzlich gewonnenen Freizeit war ebenfalls ein Thema, wobei sichtbar wurde, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen schon konkrete Pläne geschmiedet haben. Wie schon festgestellt, der neue Lebensabschnitt, oft auch als „Unruhestand“ bezeichnet, erfordert sinnvolle Aufgaben; z. B. Enkelbetreuung, Weiterbildung, sportliche Aktivitäten, soziale Kontakte und ehrenamtliche Tätigkeit.

Mediziner und Psychologen sehen das als Voraussetzungen für einen glücklichen Lebensabend, denn nur so ist gewährleistet, dass die geistige Beweglichkeit und die körperliche Gesundheit erhalten bleiben.

Die Gesprächsrunde mit Medizinaldirektor Rainer Rosenow vom LPBK MV fand re-

ges Interesse, da u. a. auf wichtige Punkte des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) hingewiesen wurde, die für viele Kolleginnen und Kollegen nicht bekannt waren, aber Bedeutung erlangen könnten.

Zur veränderten Versicherungssituation sprach Bernd Reinhardt von der SIGNAL IDUNA. Er gab auch in diesem Jahr wichtige Hinweise zu den unterschiedlichen Tarifen und Versicherungsleistungen; ferner bot er Unterstützung bei der Berechnung der zu erwartenden Versorgungsleistungen und Renten an.

Die Lehrgangsteilnehmern/-innen fanden in der Schulungsauswertung lobende Worte für die Organisatoren und Referenten. Was soll neu in die Schulung aufgenommen werden? Dazu wurde der Wunsch geäußert, dass die Chronologie der eigenen Aktivitäten stärker Beachtung findet, damit die anstehenden Entscheidungen zeitgerecht angegangen und realisiert werden



Der Landesseniorenvorsitzende Manfred Seegert

können. Die Idee wurde dankend aufgenommen und wird in der nächsten Schulung umgesetzt.

Abschließend bedanken wir uns beim Team des Schlosshotels Bredenfelde, das unter Corona-Bedingungen vollen Einsatz zeigte und so optimale Schulungsbedingungen ermöglichte.

Peter Anders

Anzeige

POLIZEI **DEIN PARTNER** Gewerkschaft der Polizei

Wir brauchen dich!

Der VDP – der Verlag deiner Gewerkschaft – sucht Kollegen, die neben Beruf oder Ruhestand Zeit und Lust für eine gut bezahlte Tätigkeit als freiberuflicher Anzeigenverkäufer in Mecklenburg-Vorpommern haben.

Hilf uns, unsere Präventions- und Festschriften für die GdP in Mecklenburg-Vorpommern zu bewerben und herauszubringen. Nähere Informationen erhältst du unter www.vdp-polizei.de. Oder ruf uns an unter Telefon 0211 7104-183 (Antje Kleuker).

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dir!



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung

Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei
 Forststraße 3a, 40721 Hilden
 Telefon 0211 7104-183, Frau Antje Kleuker
antje.kleuker@vdp-polizei.de

www.vdp-polizei.de



CORONAVIRUS

Gesundheit ist das Wertvollste im Leben

Gerade in diesen Zeiten hat Sicherheit höchste Priorität. Somit bleibt es weiterhin wichtig, sich und andere zu schützen. Es gilt, AHA + C + L einzuhalten!

AHA + C + L ???

- **A** – wie Abstand
- **H** – wie Hygiene
- **A** – wie Alltagsmaske
- **C** – wie Corona-Warn-App
- **L** – wie Lüften

Gesundheit ist das Wertvollste im Leben –
Passt auf euch auf und bleibt gesund!



Foto: GUP/MV

PERSONALREPORT 2020 – ÖFFENTLICHER DIENST

„Mit wenig Personal ein Maximum geleistet“

DGB stellt Personalreport 2020 für den öffentlichen Dienst vor.

Das Statistische Bundesamt hat am 18. September aktuelle Zahlen zu den Beschäftigten im öffentlichen Dienst veröffentlicht. Der nun veröffentlichte DGB-Personalreport 2020 zum öffentlichen Dienst hat diese aufbereitet und bewertet. Ergebnis: Auch ein Personalzuwachs von 82.000 Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr bedeutet noch keine grundlegende Trendwende. Die Personalausstattung im öffentlichen Dienst bleibt also eine Baustelle.

Im öffentlichen Dienst waren zum Stichtag 30. Juni 2019 knapp 4,9 Millionen Personen beschäftigt. Das sind rund 30 Prozent weniger als 1991. Über 57 Prozent der Beschäftigten waren weiblich, in absoluten Zahlen sind das 2,8 Millionen Frauen. Und: Knapp 35 Prozent der Beschäftigten sind als Beam-

tInnen oder RichterInnen und knapp 62 Prozent als ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst tätig. Bei den Tarifbeschäftigten ist die Zahl der befristeten Arbeitsverträge zudem weiterhin hoch, die Befristungsquote lag bei 14,8 Prozent.

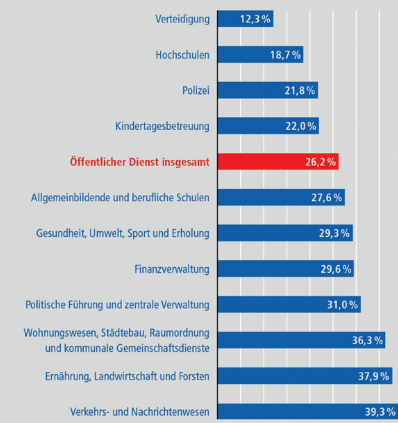
Zusammengefasst heißt das, dass sich die Entwicklung der letzten Jahre fortsetzt. Die Zahl der Beschäftigten ist im Vergleich zum Vorjahr erneut gewachsen, um insgesamt rund 82.000. Allerdings lohnt ein differenzierter Blick. Denn dieses Plus konzentrierte sich auf vor allem drei Bereiche: Hochschulen (plus 17.865), Polizei (plus 6.890) und kommunale Kindertagesstätten (plus 12.365). 45 Prozent des Personalzuwachses fand in diesen drei Aufgabenbereichen statt.

Stresstest Corona

Wie ist diese Beschäftigungsentwicklung vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie zu bewerten? Der Report beantwortet diese Frage nicht nur durch Zahlen und Diagramme. In der Rubrik „Vor Ort nachgefragt“ kommen auch die zu Wort, die die Auswirkungen der Personalausstattung auf den Arbeitsalltag spüren. Im aktuellen Report ist das zum einen Holger Nickel. Er arbeitet als Softwareentwickler für die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung (HZD); seit Mai ist er dort Personalratsvorsitzender. Ohne die Arbeit der IT-SpezialistInnen wäre die hessische Landesverwaltung im Lockdown nicht arbeitsfähig geblieben, ist er sich sicher. „Während der ersten Corona-Phase wurde von hier aus sichergestellt, dass 40.000 Beschäftigte des Landes mobil arbeiten können. Was da geleistet wurde, kann man unseren KollegInnen gar nicht hoch genug anrechnen“, erklärt er im Interview.

Ein Stresstest ist Corona auch für die Gesundheitsämter. Dass die Pandemie in Deutschland im Vergleich bisher glimpflich verläuft, ist nicht zuletzt deren Beschäftigten zu verdanken. Das findet auch Christine Scherzinger, selbst Amtsärztin und Vorsitzende des Hauptpersonalrats im Sozialministerium Baden-Württemberg. Die Ausgangslage war schlecht, vielerorts war über Jahre Personal abgebaut worden. Und dann kam Corona. „Es wurde mit wenig Per-

ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN »55 UND ÄLTER« NACH AUFGABENBEREICHEN, 2019



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 2.9

Grafik: DGB



Das ist zu tun!

Die Corona-Pandemie bestätigt zum einen die Relevanz einer stabilen öffentlichen Infrastruktur für unsere Gesellschaft. Zugleich offenbart sie vielerorts die löchrige Personaldecke. In vielen Praxisfeldern besteht Personalbedarf. Und es ist enorm schwer, gut qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden. Die Personalausstattung bleibt also eine Großbaustelle.

„Das Leitbild des schlanken Staates hat sich in dieser Krise blamiert. In den letzten Monaten aufgehäufte Mehrarbeit und unzählige Überstunden zeugen davon“, kommentiert dann auch DGB-Vize Elke Hannack den aktuellen Report. Und fordert: „Was jetzt folgen muss, ist die Neujustierung

staatlicher Aufgaben, und dabei muss insbesondere die Personalausstattung Thema sein.“

Der öffentliche Dienst muss also seiner Vorbildrolle endlich wieder gerecht werden. Die to-do-Liste ist lang: Es braucht zum Beispiel eine verpflichtende und vorausschauende Personalbedarfsplanung. Die skandalöse Befristungspraxis muss beendet werden und wenn ältere Kollegen/-innen in den Ruhestand gehen, muss der Wissensverlust durch überlappende Stellenbesetzungen und strukturierte Übergabeverfahren begrenzt werden.

Fakt ist: Es gibt einen zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Kräfte. Und diese können nur gehalten bzw. gewonnen werden, wenn ihnen gute Arbeit geboten wird! |

sonal ein Maximum geleistet“, erklärt sie im Interview. Besonders das absolute Wir-Gefühl in ihrem Gesundheitsamt in Baden-Baden habe sich bei ihr eingepreßt: „Alle haben mitgezogen. Dass die Kollegen/-innen innerhalb kürzester Zeit so eine Leistung erbracht haben – aus dem Stand –, das hat mich wirklich beeindruckt.“ Auch am Wochenende sei gearbeitet worden, auch bis spät abends. Über Monate.

DGB-BESOLDUNGSREPORT 2020

Dynamik in der Einkommensentwicklung der Beamten/-innen

Besoldungsunterschiede von mehreren Tausend Euro jährlich, keine einheitliche Wochenarbeitszeit und ein steigender Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs: Das ist die aktuelle Lage im Beamtenbereich in Deutschland. Zugleich ergriffen einzelne Dienstherren in den vergangenen zwei Jahren besoldungspolitische Maßnahmen, die zu Veränderungen im bundesweiten Besoldungsvergleich geführt haben. Der aktuelle Besoldungsreport stellt die Einkommenssituation der Beamten/-innen 2020 dar und nimmt dabei auch die erhöhte Wochenarbeitszeit in vier Ländern und im Bund in den Blick. Die Anpassung der Arbeitszeit der Bundesbeamten/-innen an das Tarifniveau ist eine zentrale Forderung für die bevorstehende Besoldungsrunde Bund, die sich an die Tarifeinigung vom 25. Oktober für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen anschließt.

Bundesweit einheitliche Arbeitszeit umsetzen!

Die öffentlichen Arbeitgeber suchen händelnd qualifizierten Nachwuchs. Der

Personalbedarf ist enorm und wächst stetig. Allein dem Bundesdienst gehen in den nächsten zehn Jahren altersbedingt über 30 Prozent der Beschäftigten verloren. Zugleich drifft die Besoldung im deutschlandweiten Vergleich immer weiter auseinander. So verdient ein junger IT-Spezialist in Mecklenburg-Vorpommern trotz identischer hoher Verantwortung 10.000 Euro weniger als seine Kollegen/-innen in Bayern. Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, konstatiert: „Damit wird die Zahlkraft der einzelnen Dienstherren zum entscheidenden Kriterium im Wettbewerb um die besten Köpfe. Doch um die Leistungsfähigkeit des gesamten öffentlichen Dienstes und damit gute Lebensbedingungen für alle Bürgerinnen und Bürger sicherzustellen, brauchen wir einheitlich gute Rahmenbedingungen. Dazu gehört auch eine bundesweit einheitliche Arbeitszeit. Im Bund arbeiten die Beamtinnen und Beamten mit 41 Wochenstunden mit am meisten. Von Work-Life-Balance kann da keine Rede sein.“

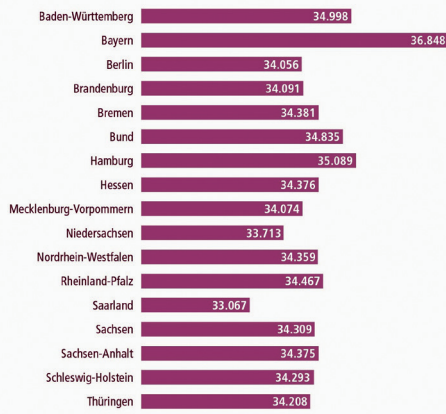
Vor dem Hintergrund der am vergangenen Wochenende in Potsdam zu Ende

gegangenen Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen macht Hannack deutlich: „Deswegen fordern wir neben der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes auch, endlich die Arbeitszeit wieder auf das Tarifniveau abzusenken, das im Schnitt 39 Stunden in der Woche beträgt.“

Dynamik in der Besoldungspolitik, aber weiterhin große Unterschiede

Einige Länder haben im Wettkampf um gutes Personal sowie zur Sicherstellung einer verfassungskonformen Alimentation in der jüngeren Vergangenheit Maßnahmen ergriffen, die zu Veränderungen im bundesweiten Besoldungsvergleich geführt haben. Vor allem Berlin und Rheinland-Pfalz konnten mittels Besoldungsanpassungen ihre Position deutlich verbessern. Andere Länder griffen in die Struktur ihrer Besoldungsordnungen ein,

A 9-JAHRESBRUTTOBESOLDUNG 2020 (EINGANGSSTUFE), IN EURO*



*Summe aus jährl. Grundgehalt, Eingangsstufe, allg. Stelvenzulage/Strukturzulage, Sonderzahlung(en); eigene Berechnungen DGB BYV, Abt. OEB; Stand: August 2020. Quelle: DGB | CC BY-ND 4.0

indem sie ganze Besoldungsgruppen oder -stufen strichen. So fielen in Mecklenburg-Vorpommern die Besoldungsgruppen A 2 und A 3 weg. In Brandenburg und Niedersachsen fiel die Besoldungsgruppe A 4 weg. Bayern wiederum strich jeweils die erste mit einem Wert besetzte Besoldungsstufe. Dadurch hat der Freistaat die anderen Dienstherren bei Betrachtung der Eingangsbesoldung geradezu abgehängt.

BeamtenInnen werden bei gleicher Tätigkeit weiterhin unterschiedlich besoldet. So

GdP-Betreuung vor Ort

Auch im letzten Monat waren wir wieder an der Fachhochschule in Güstrow. Danke an: Caro, Dirk, Maik, Jörn, Sebastian, ... und Bernd (PVAG) ■



Foto: GdP MV

erhält der Lebensmittelkontrolleur (Eingangsstufe A 7) im Saarland über 4.000 Euro jährlich weniger als sein Kollege in Bayern. Und die Jahresbruttobesoldung einer saarländischen Polizeihauptmeisterin (Eingangsstufe A 9) ist über 3.700 Euro niedriger als die ihrer bayerischen Kollegin.

Dynamisch ist nicht nur die Besoldungspolitik der Gesetzgeber, sondern auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Sachen Besoldung. Auf diesen Aspekt geht der aktuelle Report ebenfalls ein. Der Wettbewerb um qualifiziertes (Nachwuchs-)personal sowie die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts brachten zuletzt deutlich Bewegung in die Besoldungspolitik der 17 Dienstherren. Abzuwarten bleibt, wie sich die Corona-Pandemie auf diese auswirkt. Im kommenden Jahr steht wieder die Besoldungsrunde der Länder an.

Zum Report

Der jährlich erscheinende DGB-Besoldungsreport stellt die Auswirkungen der Besoldungspolitik von Bund und Ländern anhand der Jahresbruttobesoldung der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13, einer ledigen und kinderlosen Beamtin bzw. eines ledigen und kinderlosen Beamten dar. Er veranschaulicht, welche Wege die 17 Besoldungsgesetzgeber seit der Föderalismusreform I im Jahr 2006 beschritten haben und wie die einseitig ausgeübte Gesetzgebungskompetenz zu einem Auseinanderdriften der Besoldungslandschaft geführt hat. ■



INFEKTIONSSCHUTZ

Höchsttragezeit für Mund-Nasen-Masken

Der exponentielle Anstieg der SARS-CoV-2-Infektionen erfordert strenge Schutzmaßnahmen im Alltag und in der Arbeitswelt. Die Mund-Nasen-Bedeckung (MNB) gehört längst zum Standard: die „Community-Maske“ oder medizinische „OP-Maske“. Sie muss z. B. bei der Arbeit in einem Team oder in der Gastronomie getragen werden. „Gute Arbeit“ 10/2020 erklärt die kaum bekannten Höchsttragezeiten für MNB.

Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (28. August 2020) muss die MNB getragen werden, wenn Schutzabstände nicht eingehalten werden können. Die MNB spielt bei der Eindämmung der Infektionen eine bedeutende Rolle. Bisher wurden zu Unrecht kaum Verhaltensregeln verbreitet, denn aufgrund des Atemwiderstands (Druckdifferenz) bestehen auch bei der Verwendung dieser »Alltagsmasken« erhöhte Belastungen.

Belastung durch den Atemwiderstand

Der KOBAS, der Koordinierungskreis für Biologische Arbeitsstoffe (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – DGUV), hat hierzu eine Stellungnahme abgegeben, die sich

allgemein auf das Tragen der MNB am Arbeitsplatz bezieht (gilt nicht für Tätigkeiten im Gesundheitsdienst).

Er empfiehlt eine maximale Tragedauer von zwei Stunden mit anschließender 30-minütiger Erholungspause; möglich ist auch das Ausüben einer Tätigkeit ohne Notwendigkeit, eine MNB zu tragen (Mischarbeit). Die Erkenntnis beruht auf der DGUV-Regel 112–190 „Benutzung von Arbeitsschutzgeräten“, die für partikelfiltrierende Halbmasken gilt und analog (nach Belastungsprofil) anzuwenden sei.

Tragepausen oder Mischarbeit

Demnach sind in einer „normalen“ Schicht drei längere Arbeitseinsätze mit MNB möglich.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sei gemäß DGUV-Regel 112-190 darüber hinaus zu prüfen, ob aufgrund der Arbeitsschwere, der Umgebungseinflüsse (Temperatur, Luftfeuchte etc.) sowie der Arbeitskleidung (z. B. schwere Schutzkleidung) kürzere Abstände bis zu den Tragepausen erforderlich sind. Zudem gilt: Die durchfeuchtete MNB ist zu wechseln, Tragedauer maximal einen Tag (sonst droht die Verkeimung), nicht die Außen- und Innenseite der MNB wechseln, nur am Rand berühren.

Die Regeln zu den Tragezeiten sind laut KOBAS eine wichtige Schutzmaßnahme, was auch eine Studie des Uniklinikums Leipzig untermauert hat: Gesunde Probanden wurden jeweils ohne Maske, mit chirurgischen Masken und FFP2-Masken körperlich belastet:

Die Untersuchungen mit einigen Tagen Abstand zeigten, dass die sogenannte kardiopulmonale Leistungsfähigkeit durch beide Maskentypen signifikant reduziert wird.

Die Masken beeinträchtigen die Atmung, vor allem das Volumen und die höchstmögliche Geschwindigkeit der Luft beim Ausatmen. Die maximal mögliche Kraft auf dem Fahrradergometer war deutlich reduziert.

Im Stoffwechsel wurde eine schnellere Ansäuerung des Blutes bei Anstrengung registriert (Laktat).

Mit Fragebögen beurteilten die Teilnehmer zudem systematisch ihr subjektives Empfinden. Auch hier zeigte sich eine erhebliche Beeinträchtigung verschiedener Parameter des Wohlbefindens. Quelle: www.uniklinikum-leipzig.de ■

Weitere Informationen

Die Information zu den Tragezeiten bei MNB finden Interessierte in der Ausgabe „Gute Arbeit“ 10/2020 (S. 34).