



IN KRISENZEITEN

Corona und die Lage im öffentlichen Dienst

Corona hat das Leben aller stark verändert. Dies gilt für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in doppelter Hinsicht. Da ist es wichtig Regelungen zu schaffen, die sowohl die Beschäftigten, als auch die Arbeitgeber in dieser schwierigen Zeit unterstützen. Wir fassen in diesem Beitrag die Themen Kurzarbeit, Freistellung wegen Kinderbetreuung, die beabsichtigte COVID-19-Arbeitszeitverordnung mit der Lockerung des Arbeitsschutzes sowie die Steuerfreiheit von besonderen Zahlungen zusammen ...

[Lesen Sie mehr zu diesem Thema](#)



HOCHBURG

Berlin ist auch die Hauptstadt der Beamten

Nach dem Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) stimmt es nicht, dass der öffentliche Dienst kaputtgespart und heruntergewirtschaftet ist. Denn in den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der Beschäftigten von Bund, Ländern und Kommunen deutlich gestiegen ...

[Lesen Sie mehr zu diesem Thema](#)



Wir sind für Sie da



Mit der Ausbreitung des neuartigen Coronavirus hat sich vieles verändert. Kaum einer, der nicht davon berichten kann, was in seinem oder ihrem Alltag auf einmal anders läuft als bisher – geschlossene Schulen, Kitas und Geschäfte, Veranstaltungen abgesagt oder verschoben. Doch es gibt Dinge, die sich nur schlecht aufschieben lassen – Ihre Bankgeschäfte zum Beispiel.

Die BBBank bietet hierfür ein umfangreiches Portfolio an Leistungen und Services, die Sie ganz bequem und sicher von zu Hause aus erledigen können. Ganz egal, ob Sie eine Überweisung tätigen, Einsicht in Ihr Anlagevermögen bekommen wollen oder ein neues Eigenheim suchen – wir sind online für Sie da.

Zu den Online-Angeboten

Und wenn Sie doch einen persönlichen Beratungstermin brauchen, vereinbaren Sie diesen ganz einfach mit unserer Online-Terminvereinbarung: www.bbbank.de/termin

TIPP: Sie wollen aus hygienischen Gründen momentan lieber auf das Bezahlen mit Bargeld verzichten? Dann nutzen Sie doch einfach unsere girocard oder die Kreditkarte: www.bbbank.de/karten





Michael Lutz berichtet

Michael Lutz
ist Direktor Öffentlicher
Dienst bei der BBBank

GEWALT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Für Respekt gibt es kein Gesetz

Für zwei Drittel der Beschäftigten im öffentlichen und privatisierten Sektor gehören Beleidigungen, verbale Aggression und körperliche Bedrohungen „nicht selten zum Alltag“, heißt es in der aktuellen Studie, die der hessische Landesbund des Deutschen Beamtenbunds (dbb) in Auftrag gegeben hat.

Das Ausmaß der Gewalt ist enorm und Betroffene gibt es in allen Berufsgruppen. Darunter leidet nicht nur die Qualität der Arbeit, sondern vor allem auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Als die Bank für den öffentlichen Dienst ist es uns ein besonderes Anliegen,

verschiedene Organisationen und Gewerkschaften mit zahlreichen Spenden im Kampf gegen Gewalt und Respektlosigkeit im öffentlichen Dienst zu unterstützen. So war die BBBank auch Partner bei der Studie des dbb.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst sollen sich im Job wieder sicher und respektiert fühlen. Unsere Gesellschaft braucht ihr Engagement. Jeden Tag, zu jeder Uhrzeit, an jedem Ort. Ohne sie geht es nicht! Der BBBank ist es daher immer wieder aufs Neue wichtig, ein Statement – getreu unserem Motto „Wir lieben ÖD!“ – zu setzen.



Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

BILDUNGSEINRICHTUNGEN des öffentlichen Dienstes

Wir stellen vor:

Profil und Kennzahlen der Bundesfinanzakademie

[Lesen Sie mehr zu diesem Thema](#)

KURZ & BÜNDIG

Brandenburg: Nachwuchskräfte für die Landesverwaltung

Das Land Brandenburg hat erstmals nach 20 Jahren wieder Beamtenanwärter/innen in einer Laufbahnausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ausgebildet. Der erste Einstellungsjahrgang des dual ausgerichteten Bachelor-Studiengangs „Öffentliche Verwaltung Brandenburg“ hat das Studium im Frühjahr 2020 erfolgreich beendet ...

Bremen: Hülsmeier weiter Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Doris Hülsmeier von der Vorschlagsliste ver.di-GEW-GdP wurde erneut zur Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats für das Land und der Stadtgemeinde Bremen gewählt. Ein sehr schöner Erfolg, sie wurde einstimmig gewählt ...

Hamburg: Polizeizulage ruhegehaltfähig machen

Die GdP Hamburg fordert, die besonderen Lebensleistungen von Polizeibeamten anzuerkennen. Nicht nur – aber vor allem jetzt – zeige sich einmal mehr die besondere Einsatzbereitschaft der Schutzpolizei, die in Zeiten von Corona im Dauereinsatz sei ...

Internetauftritt: Berlin liegt vorne

Begonnen hat das Projekt „digitale Verwaltung“ bereits in den 1990er Jahren. Aber erst durch die Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen und die Entwicklung technologischer Lösungen in den vergangenen Jahren gewinnt das Vorhaben, kommunale Verwaltungen bürgerfreundlicher und effizienter zu gestalten an neuer Dynamik ...

Krankenhäuser in Deutschland: gute Ausstattung, wenig Personal

Im internationalen Vergleich sind deutsche Krankenhäuser mit Intensivbetten und Beatmungsgeräten sehr gut ausgestattet. Bei der Anzahl der Ärzte und Pfleger rangiert Deutschland jedoch nur im Mittelfeld, zeigt eine neue Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) ...

Mecklenburg-Vorpommern: Grundschullehrkräftebezahlung angeglichen

Nach jahrelangem Zögern beschloss die Landesregierung in Schwerin, die Gehälter der etwa 2.600 Grundschullehrkräfte im Land aufzustocken. Vom kommenden Schuljahr an sollen sie in A13/E13 eingruppiert werden ...



Niedersachsen: Personalratswahlen erste Ergebnisse

Bei den Wahlen zum Hauptpersonalrat (HPR) beim niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, der auch die Beschäftigten der Landesbildungszentren vertritt, entfallen auf die GEW/ver.di-Liste 6 von 9 Sitzen ...

Personalratswahlen 2020 im Bereich Polizei

GdP-Listen erhalten laut vorläufigem Endergebnis klare Mehrheiten bei allen Bezirks-, Haus- und Einrichtungspersonalräten sowie beim Polizeihauptpersonalrat und bei nahezu allen örtlichen Personalräten. Bei der PI Heidekreis und beim Verfassungsschutz gibt es jetzt auch wieder eine GdP-Mehrheit ...

Nordrhein-Westfalen: In die Qualifikation von Tarifbeschäftigten investieren

Weiterbildungsangebote gibt es bei der Polizei bislang vor allem für Beamte der Polizei, nicht aber für den Tarifbereich. Das müsse sich von Grund auf ändern, fordert die nordrhein-westfälische GdP ...

[Lesen Sie mehr zu diesen Themen](#)

IMPRESSUM

BBBank eG

Herrenstraße 2-10
76133 Karlsruhe
Telefon: 0721 141-0
Telefax: 0721 141-497
Internet: www.bbbank.de
E-Mail: info@bbbank.de

Der Herausgeber dieses Newsletters ist das Marketing der BBBank eG in Karlsruhe, Herrenstraße 2-10, 76133 Karlsruhe.

Die ausschließlichen Nutzungsrechte für die in diesem Newsletter verwendeten Inhalte liegen bei der BBBank eG.

Für Inhalte auf Websites anderer Anbieter, auf die dieser Newsletter verlinkt, übernimmt die BBBank eG keine Haftung.

BBBank eG

Vorstand:

Prof. Dr. Wolfgang Müller, Vorsitzender des Vorstands
Oliver Lüscher, stv. Vorsitzender des Vorstands
Gabriele Kellermann, Mitglied des Vorstands

Aufsichtsrat:

Matthias Eder (Vorsitzender)

Zuständige Aufsichtsbehörde:

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
Sektor Bankenaufsicht
Graurheindorfer Str. 108
53117 Bonn

Sitz der Genossenschaft: Karlsruhe

Registergericht: Amtsgericht Mannheim GnR 100 003

Umsatzsteueridentifikationsnummer
DE 143589235

Die Europäische Kommission stellt unter <https://ec.europa.eu/consumers/odr/> eine Plattform zur aussergerichtlichen Online-Streitbeilegung (sogenannte OS-Plattform) bereit.

Hinweis:

Die BBBank eG nimmt grundsätzlich keine Wertpapieraufträge per E-Mail entgegen. Bitte erteilen Sie Ihren Wertpapierauftrag persönlich in einer unserer Filialen, telefonisch oder über das Online-Brokerage.

Über den Umgang mit Ihren Daten informieren

Sie unsere Datenschutzhinweise unter www.bbbank.de/service/datenschutz.html

Wir haben alle verkehrsüblichen Maßnahmen getroffen, um das Risiko der Verbreitung virenbefallener Software oder E-Mails zu minimieren. Dennoch empfehlen wir Ihnen, zu Ihrem eigenen Schutz alle Anhänge nochmals auf Viren zu prüfen. Wir schließen, außer für den Fall von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, die Haftung für jeglichen Verlust oder Schäden durch virenbefallene Software oder E-Mails aus.

Der Inhalt dieser Mail hat formalrechtlich keine Bindungswirkung. Er kann deshalb zu keiner irgendwie gearteten Verpflichtung zu Lasten der Bank führen.

Der Nutzung Ihrer (E-Mail-)Adresse zu Werbezwecken können Sie jederzeit, z. B. unter info@bbbank.de widersprechen.

Bildnachweis

TOP 1: Markus Mainka / Adobe Stock

TOP 2: Marco2811 / Adobe Stock



Kontaktieren

IN KRISENZEITEN

Corona und die Lage im öffentlichen Dienst



Quelle: Markus Mainka / Adobe Stock

Corona hat das Leben aller stark verändert. Dies gilt für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in doppelter Hinsicht. Viele von ihnen können nicht an ihren Arbeitsplatz, weil die Einrichtung vorübergehend geschlossen ist. Andere hingegen müssen Überstunden machen, weil sie buchstäblich Tag und Nacht gebraucht werden. Und nicht wenige riskieren an jedem Arbeitstag ihre Gesundheit. In den letzten Monaten wird den Menschen mehr und mehr bewusst, was unsere Gesellschaft an einem funktionierenden öffentlichen Dienst hat und was die dort beschäftigten Menschen leisten.

Wir fassen in diesem Beitrag die Themen Kurzarbeit, Freistellung wegen Kinderbetreuung, die beabsichtigte COVID-19-Arbeitszeitverordnung mit der Lockerung des Arbeitsschutzes sowie die Steuerfreiheit von besonderen Zahlungen zusammen.

Regelung zur Kurzarbeit

Arbeitgeber und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben sich in mehreren Bereichen auf tarifvertragliche Lösungen verständigt. Zur Kurzarbeit haben sich die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) und die Gewerkschaften auf einen Tarifvertrag („Covid-19-Tarifvertrag“) zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Kommunen geeinigt. Demnach sind in den betroffenen Betrieben betriebsbedingte Kündigungen während der Kurzarbeit und für drei Monate danach ausgeschlossen. Um die Beschäftigten materiell abzusichern, wurde das Kurzarbeitergeld auf 95 Prozent (für die Entgeltgruppen EG 1 bis 10) bzw. 90 Prozent (ab EG 11) der Nettoentgeltdifferenz aufgestockt. Die Regelungen gelten, den Bereich des TVöD und damit verbundene Haustarifverträge ausgenommen,

auch für den TV-V (Versorgung) und TV-N (Nahverkehr). Es ist auch sichergestellt, dass der Tarifvertrag zur Kurzarbeit weder für die kommunale Kernverwaltung noch für den Sozial- und Erziehungsdienst angewendet wird. Weitere Details regeln unter anderem den Umgang mit Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit oder bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit. Dies gilt rückwirkend zum 01.04.2020 bis zum 31.12.2020.

Die VKA forderte zuvor in einem Spitzengespräch der Sozialpartner – unter Beteiligung des Bundesarbeitsministeriums – die kommunalen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst bei den geplanten Regelungen zum Kurzarbeitergeld dringend zu berücksichtigen. Denn nach Auffassung des VKA-Präsidenten Ulrich Mädge sind kommunale Arbeitgeber ebenfalls massiv von der Krise durch die Corona-Epidemie betroffen. In den Regelungen des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes gibt es bisher keine Regelungen zur Kurzarbeit. Um zu verhindern, dass einzelne kommunale Arbeitgeber mit Beschäftigten vor Ort individuelle Regelungen abschließen, hat die Gewerkschaft ver.di daher kurzfristig die VKA zu Verhandlungen zur Kurzarbeit aufgefordert.

Die Gewerkschaft ver.di hat auf ihrer Website zum Thema „Corona“ einige Fragen und Antworten zusammengefasst: **„Was Sie wissen müssen“**

Bund und TV-L werden keinen Tarifvertrag zur Kurzarbeit abschließen

Mit dem Bund und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) werden keine Verhandlungen über einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit geführt. Diese werden derzeit auch nicht angestrebt.

Berlin mit Freistellungsregelung für Kinderbetreuung

Wegen der Corona-Krise hat auch der Berliner Senat Tatsachen geschaffen. Eltern, die im öffentlichen Dienst des Landes beschäftigt sind und aufgrund von Kita- bzw. Schulschließungen zu Hause ihre Kinder betreuen, wurde die bezahlte Freistellung von bis zu zehn Tagen ermöglicht. Der DGB Berlin-Brandenburg hat dies als „einen wichtigen Schritt zur Absicherung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen“ bezeichnet. Die stellvertretende Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg Sonja Staack erwartet von allen Dienststellen, dass sie kurzfristig



reagieren und Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben auf eigenen Wunsch unter Fortzahlung der Bezüge freistellen. Außerdem seien so schnell wie möglich umfangreiche Möglichkeiten für mobiles Arbeiten bzw. Home-Office zu schaffen. In diesem Zusammenhang mahnte Staack, in der Krise auf keinen Fall die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen zu untergraben.

COVID-19-Arbeitszeitverordnung lockert den Arbeitsschutz

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes fordern, mit den durch die COVID-19-Arbeitszeitverordnung geplanten Ausnahmemöglichkeiten vom Arbeitszeitgesetz besonnen umzugehen. Die Beschäftigten dürften demnach nicht ohne die erforderliche Notwendigkeit noch mehr belastet werden.

Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung sieht wegen der Corona-Pandemie für bestimmte Berufe Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz vor. Vom Verordnungsentwurf erfasst sind bestimmte Tätigkeiten, die in der Verordnung abschließend aufgezählt sind. Hierzu zählen Tätigkeiten bei Gericht, Behörden, der Energie- und Wasserversorgung, der Not- und Rettungsdienste, der Feuerwehr, medizinische oder pflegerische Tätigkeiten, aber auch Tätigkeiten im Zusammenhang mit Waren des täglichen Bedarfs.

In diesen Berufen darf, wenn es nötig ist, um das Gemeinwesen funktionstüchtig zu halten, die Arbeitszeit abweichend von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes von derzeit acht auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden – gegebenenfalls sogar darüber hinaus, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende, organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Regelfall 60 Stunden nicht überschreiten. Die Ruhezeit darf auf bis zu neun Stunden verkürzt werden. Das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot wird gelockert, um nötigenfalls auch dann zu arbeiten, wenn die Arbeit nicht an Werktagen erledigt werden kann. Ein Ersatzruhetag muss innerhalb von acht Wochen gewährt werden.

Die Gewerkschaften wiesen darauf hin, dass lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten die Gesundheit der Beschäftigten belasteten und es deshalb zwingend notwendig sei, abzuwägen, ob eine Abweichung vom Arbeitszeitgesetz zu vertreten ist. Der Arbeitgeber müsse seiner

Schutzpflicht gegenüber den Mitarbeitern gerecht werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) einen Referentenentwurf für eine COVID-19-Arbeitszeitverordnung vorgelegt. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat dabei von einer der neuen Rechtsgrundlagen Gebrauch gemacht, die Ende März im Schnelldurchgang vom Parlament beschlossen wurden. In epidemischer Lage von nationaler Tragweite können ohne Zustimmung des Bundesrats für einen befristeten Zeitraum Ausnahmen von Arbeitszeitvorschriften per Rechtsverordnung erlassen werden. Voraussetzung ist, dass die Tätigkeiten, für welche die Ausnahmen gelten sollen, zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sind.

Diese Mehrbelastung der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen ist zeitlich begrenzt. Am 31. Juli 2020 tritt die Verordnung außer Kraft. Da die Verordnung neben andere Vorschriften, insbesondere aktuelle Allgemeinverfügungen der Länder, tritt, regelt sie auch, dass diese anderen Regelungen in Kraft bleiben, soweit sie längere Arbeitszeiten ermöglichen oder für Tätigkeiten gelten, die im Verordnungsentwurf nicht genannt sind.

Steuerfrei: Beihilfen und Unterstützungen bis 1.500,- Euro (befristet)

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt für Beihilfen und Unterstützungen, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500,- Euro nach § 3 Nummer 11 EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen gewähren können. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Hierzu liegt nun das BMF-Schreiben vom 9.4.2020 vor ([IV C 5 - S 2342/20/10009 :001](#))

[Zurück zur Übersicht](#)



HOCHBURG

Berlin ist auch die Hauptstadt der Beamten



Quelle: Marco2811/Adobe Stock

Nach dem Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) stimmt es nicht, dass der öffentliche Dienst kaputtgespart und heruntergewirtschaftet ist. Denn in den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der Beschäftigten von Bund, Ländern und Kommunen deutlich gestiegen. Rund 4,8 Millionen Frauen und Männer arbeiten derzeit bei den Gebietskörperschaften – davon 1,7 Millionen Beamte und rund 3 Millionen Arbeitnehmer. In den letzten zehn Jahren ist die Beschäftigung bundesweit um rund 300.000 Bedienstete aufgebaut worden. Vor allem in den Stadtstaaten ist die Beschäftigtenzahl stark gestiegen.

Während die Beschäftigung beim Bund und den Sozialversicherungen stagnierte, stieg sie in den Ländern um 8 Prozentpunkte und in den Kommunen sogar um 16 Prozentpunkte kräftig an. Vor allem die Länder und Kommunen in Berlin, Bayern, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein haben das Personal erheblich ausgebaut (in Bayern und Schleswig-Holstein sogar um mehr als 20 Prozentpunkte). Einen vergleichsweise geringen Personalzuwachs verzeichnen die neuen Bundesländer. In Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt ging der Personalbestand sogar zurück.

Bundesweit ist das Personal seit dem Jahr 2008 um 11 Prozent gestiegen und es kommen 41,3 ÖD-Beschäftigte auf 1.000 Einwohner. Den größten Anteil an ÖD-Beschäftigten hat die Bundeshauptstadt mit 51 Beamten und Arbeitnehmern bezogen auf 1.000 Einwohner. Es folgen die Länder Hamburg (44,8*), Sachsen-Anhalt (43,9*), Sachsen (42,9*) und Bremen (42,7*). Den geringsten Anteil an ÖD-Beschäftigten je 1.000 Einwohner haben die Länder Nordrhein-Westfalen (39,2*), Niedersachsen (39,2*) und Schleswig-Holstein (37,9*). Mehr Informationen zur Studie des iwd finden Sie [hier](#).

*ÖD-Beschäftigte auf 1.000 Einwohner

[Zurück zur Übersicht](#)



BILDUNGSREINRICHTUNGEN des öffentlichen Dienstes

Wir stellen vor: Profil und Kennzahlen der Bundesfinanzakademie

Die Bundesfinanzakademie im Bundesministerium der Finanzen (BFA) wurde im Jahr 1951 für die Aus- und Fortbildung der Führungskräfte der Finanzverwaltungen von Bund- und Ländern (Finanzministerien, Ober- und Mittelbehörden, Finanzämter) gegründet. Auf der Grundlage von Art. 108 Abs. 2 GG und dem Steuerbeamtenausbildungsgesetz werden jährlich rd. 650 Führungskräfte der Steuerverwaltungen der Länder und des Bundes ausgebildet (ergänzende Studien). Darüber hinaus nehmen an Fortbildungsseminaren jährlich rund 8.000 Finanzbeamte der Länder und des Bundes teil, die als Führungskräfte eingesetzt oder bei denen die Bund-Länder-übergreifende Zusammenarbeit und der Erfahrungsaustausch besonders bedeutsam sind (z. B. Steuerfahnder, Betriebsprüfer).

Präsident der Bundesfinanzakademie ist derzeit Dr. Robert F. Heller. Auf der Grundlage von Art. 65 GG obliegt der BFA auch die Aus- und Fortbildung von Angehörigen des BMF und Finanzbehörden aus dem Geschäftsbereich des BMF, insbesondere des Bundeszentralamtes für Steuern. Die Seminare werden gleichwertig an den Standorten der BFA in Berlin und Brühl durchgeführt.

Die Lehrgangs-Teilnehmenden erwerben Fach-, Methoden-, personale und soziale sowie Führungskompetenz, die sie in der Praxis der Finanzverwaltung handlungsfähig machen. Die BFA ist damit auch ein Forum für das Bund-Länder-übergreifende Netzwerk der Finanzbeamtinnen und -beamten in Führungspositionen. „Vivant

Sequentes“ – zum Wohle der Nachfolgenden. Der Leitspruch der Bundesfinanzakademie gibt die Orientierung für die einheitliche Aus- und Fortbildung der Führungskräfte und der Steuerbeamtinnen und Beamten. In den Veranstaltungen der BFA erwirbt man die notwendigen Kompetenzen, um auch in Zukunft die Steuergesetze gleichmäßig in Deutschland zu vollziehen und damit das Steueraufkommen für die Erfüllung der staatlichen Aufgaben zu sichern. Die Arbeitsabläufe werden zunehmend von der Digitalisierung und Automatisierung bestimmt. Die Steuerfälle und das Steuerrecht werden zunehmend internationaler und komplizierter. Schließlich führt die demographische Entwicklung dazu, dass bei der Gewinnung von Personal die Finanzbehörden im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern sind und Erwartungen des Personals an flexible Formen der Arbeit hinsichtlich Zeit und Ort erfüllt werden sollen.

Ermöglicht wird das vielfältige Angebot dank der Leistungen der hauptamtlich Lehrenden der BFA, die vor allem in den ergänzenden Studien den Kompetenzerwerb der jungen Führungskräfte begleiten. In der Fortbildung übernehmen diese Aufgabe mehr als 800 Gastdozentinnen und Gastdozenten aus der Praxis. Die Angehörigen der Verwaltung der BFA sorgen für die gleichwertige Unterstützung der Lehrenden an den Standorten der BFA.

Das Programm der Akademie für das Jahr 2020 finden Sie [hier](#).

[Zurück zur Übersicht](#)



KURZ & BÜNDIG

Brandenburg: Nachwuchskräfte für die Landesverwaltung

Das Land Brandenburg hat erstmals nach 20 Jahren wieder Beamtenanwärter/innen in einer Laufbahnausbildung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ausgebildet. Der erste Einstellungsjahrgang des dual ausgerichteten Bachelor-Studiengangs „Öffentliche Verwaltung Brandenburg“ hat das Studium im Frühjahr 2020 erfolgreich beendet. Begonnen hatten den Studiengang 25 Anwärter/innen im September 2016. Das Land Brandenburg bildet bedarfsgerecht aus. Nach den erfolgreich bestanden Prüfungen wurde allen Absolventen ein Übernahmeangebot vom Land unterbreitet. 19 Absolventen haben ihre Tätigkeit am 1. März 2020 in verschiedenen Ministerien der Landesregierung und den nachgeordneten Bereichen begonnen. Für drei Anwärter verlängert sich der Vorbereitungsdienst aus persönlichen Gründen, drei weitere haben sich erfolgreich bei anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes beworben.

Bremen: Hülsmeier weiter Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Doris Hülsmeier von der Vorschlagsliste ver.di-GEW-GdP wurde erneut zur Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats für das Land und der Stadtgemeinde Bremen gewählt. Ein sehr schöner Erfolg, sie wurde einstimmig gewählt. Der Gesamtpersonalrat ist für dienststellenübergreifende Angelegenheiten zuständig und hat 25 Mitglieder. Er vertritt etwa 33.000 Beschäftigte im bremischen öffentlichen Dienst, die in 75 Dienststellen arbeiten.

Die Personalvertretung des bremischen öffentlichen Dienstes sowie der Gesamtpersonalrat waren am 18. März 2020 neu gewählt worden. In den Gesamtpersonalrat wählten die Bediensteten 20 Kandidatinnen und Kandidaten der DGB-Gewerkschaften (ver.di, GEW und GdP) sowie fünf Kandidatinnen und Kandidaten von dbb beamtenbund und tarifunion. Dem Gremium gehören ebenfalls drei neu gewählte Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an.

Ausdruck der schwierigen Bedingungen der sich zuspitzenden Corona-Krise, unter denen die Wahl durchgeführt werden musste, war eine geringere Wahlbeteiligung (rund 40 Prozent). Doris Hülsmeier zeigt sich vor diesem Hintergrund dennoch zufrieden: „Umso mehr danke ich allen, die auch in dieser komplizierten Lage mit ihrer Teilnahme an der Wahl die Bedeutung der Demokratie im Betrieb unterstrichen haben“.

Mehr Informationen zur Arbeit des Gesamtpersonalrats der Stadt Bremen finden Sie [hier](#).

Hamburg: Polizeizulage ruhegehaltfähig machen

Die GdP Hamburg fordert, die besonderen Lebensleistungen von Polizeibeamten anzuerkennen. Nicht nur – aber

vor allem jetzt – zeige sich einmal mehr die besondere Einsatzbereitschaft der Schutzpolizei, die in Zeiten von Corona im Dauereinsatz sei. Während in anderen wichtigen Bereichen die persönliche Anwesenheit zurückgefahren werde, Dienstzeiten flexibel gestaltet und Home-Office angeboten würde, müssten Polizeibeamte stattdessen verstärkte Präsenz zeigen. Diese Belastung würden die Kolleginnen und Kollegen in Uniform, die Teil der besonders kritischen Infrastruktur sind, nach ihrem letzten Dienst nicht einfach abstreifen.

Internetauftritt: Berlin liegt vorne

Begonnen hat das Projekt „digitale Verwaltung“ bereits in den 1990er Jahren. Aber erst durch die Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen und die Entwicklung technologischer Lösungen in den vergangenen Jahren gewinnt das Vorhaben, kommunale Verwaltungen bürgerfreundlicher und effizienter zu gestalten an neuer Dynamik. Nicht zuletzt erhöht die Verpflichtung von Bund und Ländern im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen den Handlungsdruck in den Kommunen.

Vor diesem Hintergrund misst Haus & Grund gemeinsam mit der IW Consult die digitale Durchdringung kommunaler Serviceangebote und gibt somit Aufschluss über den Digitalisierungsgrad kommunaler Verwaltungsorgane. Hierzu wurden zentrale Informations- und Verwaltungsdienstleistungen aus sieben Themenbereichen anhand von 125 Indikatoren erhoben und in einem Gesamtindex zusammengefasst. Die IW Consult hat die Informations- und Serviceleistung der 100 größten deutschen Städte auf ihren jeweiligen Websites untersucht. Unter die Lupe genommen wurden die Teilbereiche Wohnen, Bauen, Bürgerservice, Unternehmensservice, Mobilität, Familie und Freizeit sowie die mobile Darstellung der Seite. Insgesamt schnitt die Bundeshauptstadt Berlin am besten ab. Zu den besonders servicefreundlichen Städten zählen darüber hinaus Schwerin (Rang 2), Augsburg (Rang 3), München (Rang 4) und Worms (Rang 5).

Der interkommunale Vergleich verdeutlicht, dass bereits wertvolle Ansätze zur Digitalisierung kommunaler Dienstleistungen bestehen, die Entwicklungspotenziale in einigen Gemeinden jedoch noch erheblich sind. Um die Servicefreundlichkeit im Sinne einer digitalen Verwaltung weiter zu erhöhen bedarf es Investitionen in die technische Umsetzung zur Erhöhung des Funktionsumfangs, ein stetes Monitoring und die Pflege des Webauftritts zur Gewährleistung der Nutzerfreundlichkeit, sowie ein effizientes Schnittstellenmanagement zwischen Verwaltungsebenen.

Den umfassenden Bericht „Servicefreundliche Stadt – Ranking der 100 größten Städte, Ergebnisbericht für Haus & Grund Deutschland“ finden Sie [hier](#).



Krankenhäuser in Deutschland: gute Ausstattung, wenig Personal

Im internationalen Vergleich sind deutsche Krankenhäuser mit Intensivbetten und Beatmungsgeräten sehr gut ausgestattet. Bei der Anzahl der Ärzte und Pfleger rangiert Deutschland jedoch nur im Mittelfeld, zeigt eine neue Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW). Deutsche Krankenhäuser sind im internationalen Vergleich hervorragend ausgestattet, unterstreicht die Studie. Demnach stehen in den fast 2.000 Krankenhäusern bundesweit knapp 500.000 Betten bereit, das entspricht 6 Betten je 1.000 Einwohner. Damit verfügt die Bundesrepublik hinter Japan und Korea über die dritthöchste Bettendichte weltweit. Zum Vergleich: Italien kommt auf von 2,6 Betten je 1.000 Einwohner, Großbritannien auf 2,1.

Auch bei der Intensivbettendichte ist Deutschland mit fast 34 Betten je 100.000 Einwohner in Europa Spitzenreiter. Statistisch haben Mecklenburg-Vorpommern, Saarland und Sachsen die meisten Intensivbetten je Einwohner. Zudem verfügt Deutschland immerhin über rund 20.000 Beatmungsgeräte – in Frankreich sind es beispielsweise nur 5.000.

Allerdings hat das deutsche Gesundheitssystem seit Jahren ein Personalproblem. Bundesweit arbeiten rund 186.000 Ärzte in Krankenhäusern. Damit kommen auf 1.000 Einwohner 2,4 Krankenhausärzte. Im internationalen Vergleich bewegt sich Deutschland diesbezüglich gerade einmal im Mittelfeld. Die Schweiz hat einen Wert von 3,2, in Dänemark sind es 2,8. Besorgniserregend ist auch der Mangel an Pflegerinnen und Pflegern: Hierzulande kommen auf 1.000 Einwohner nur 5,6 Pfleger, in Norwegen sind es dagegen neun.

Studienautorin und IW-Gesundheitsökonomin Susanna Kochskämper sieht vor allem bei den Arbeitsbedingungen Nachbesserungsbedarf: „Wir werden noch intensiver darüber sprechen müssen, wie sich die Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern verbessern lassen.“

In einem Report zum Stand der Krankenhausinfrastruktur in Deutschland – auch im Vergleich zu anderen Ländern – werden die Fakten zusammengefasst und übersichtlich dargestellt. Die Dokumentation können Sie [hier](#) herunterladen.

Mecklenburg-Vorpommern: Grundschullehrkräftebezahlung angeglichen

Nach jahrelangem Zögern beschloss die Landesregierung in Schwerin, die Gehälter der etwa 2.600 Grundschullehrkräfte im Land aufzustocken. Vom kommenden Schuljahr an sollen sie in A13/E13 eingruppiert werden. Der Forderung der GEW, bundesweit alle Lehrkräfte an Grundschulen in die Tarifgruppe A13 einzustufen, wird damit in einem weiteren Bundesland nachgekommen. Somit erhalten Grundschullehrer/innen künftig genauso viel Geld wie ihre

Kollegen an weiterführenden Schulen. Für betroffene Pädagogen ergebe sich teilweise eine Einkommenssteigerung von knapp 500 Euro brutto im Monat. Die Regierung mache laut GEW damit deutlich, dass sie die verantwortungsvolle Aufgabe der Grundschullehrer wertschätze.

„Wir wollen damit möglichst attraktiv werden für Lehrer/innen und hoffen, dass viele den Weg zu uns finden“, ergänzte die Bildungsministerin Bettina Martin (SPD). Denn in den folgenden Jahren würden in Mecklenburg-Vorpommern jährlich etwa 600 bis 700 neue Pädagogen benötigt.

Niedersachsen: Personalratswahlen erste Ergebnisse

Bei den Wahlen zum Hauptpersonalrat (HPR) beim niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, der auch die Beschäftigten der Landesbildungszentren vertritt, entfallen auf die GEW/ver.di-Liste 6 von 9 Sitzen. Dies zeige, welchen Rückhalt die Kandidaten von GEW und ver.di bei den Beschäftigten genießen, bewertete die GEW Niedersachsen das Ergebnis. Beim HPR des Wissenschaftsministeriums (zuständig für staatliche Hochschulen, die staatlichen Theater und Museen) wurden 7 von 11 Sitzen errungen.

Besorgniserregend ist laut GEW der Rückgang der Wahlbeteiligung. Hingegen war erfreulich, dass GEW und ver.di den Platz der Gruppe der Beamten gewinnen konnten. Die Wahl zum Hauptpersonalrat im Kultusministerium wurde wegen der Corona-Pandemie verschoben. Bis zur Neuwahl bleibt der bisherige HPR – längstens bis zum 30. Juni 2020 – im Amt.

Personalratswahlen 2020 im Bereich Polizei

GdP-Listen erhalten laut vorläufigem Endergebnis klare Mehrheiten bei allen Bezirks-, Haus- und Einrichtungspersonalräten sowie beim Polizeihauptpersonalrat und bei nahezu allen örtlichen Personalräten. Bei der PI Heidekreis und beim Verfassungsschutz gibt es jetzt auch wieder eine GdP-Mehrheit. Die Wahlbeteiligung beträgt 56,18 Prozent. Die Sitzverteilung im Einzelnen: GdP 8, DPoG 2 und BdK 1.

„Die Wahlen haben erneut gezeigt, dass die Positionen der GdP von der weit überwiegenden Mehrheit der Polizeibeschäftigten getragen werden. Somit kann die gute, konstruktive und sachorientierte Arbeit in den kommenden Jahren fortgesetzt werden“, sagte der GdP-Landesvorsitzende Dietmar Schilff.

Unter dem Motto „Dir ist es wichtig - #GdP Handelt“ werden die Ziele „mehr Wertschätzung, stärkere Attraktivität, bessere Perspektiven“ weiterverfolgt werden. Um diese zu erreichen, wird sich die GdP weiterhin in viele einzelne Bereiche einbringen. Auf der Agenda stehen beispielsweise kürzere Wartezeiten auf die erste Beförderung, Angleichung der Besoldung im Bund-/Ländervergleich, Einstiegsamt A 10, Digitalisierung und Generationswechsel.



Nordrhein-Westfalen: In die Qualifikation von Tarifbeschäftigten investieren

Weiterbildungsangebote gibt es bei der Polizei bislang vor allem für Beamte der Polizei, nicht aber für den Tarifbereich. Das müsse sich von Grund auf ändern, fordert die nordrhein-westfälische GdP. Für die von hoch spezialisierten Tarifbeschäftigten wahrgenommenen Aufgaben, steigen nicht nur die Anforderungen an Berufs- und Studienabschlüsse, sondern auch der Weiterbildungsbedarf. Deshalb müsse für den Tarifbereich ein eigenes Aus- und Weiterbildungskonzept entwickelt werden. Dadurch könne die Polizei in eine bessere Lage versetzt werden, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzutreten. Damit die Anstrengungen nicht ins Leere laufen, brauche es einen Weiterbildungsetat für die Polizeibehörden. Damit sollen laut GdP auch Stellenausschreibungen für Tarifbeschäftigte in den einschlägigen Jobbörsen finanziert werden.

[Zurück zur Übersicht](#)