

KOMMENTAR

Wir alle sind die GdP!

Kai Christ,

Landesvorsitzender der GdP Thüringen



Foto: Schaffrik

Es ist die zweite Ausgabe der DP des Jahres 2021, in der für den Landesvorsitzenden der GdP Thüringen eine Seite reserviert ist. Ja, es stimmt schon, in jeder Ausgabe habe ich eine Seite, um meine ganz persönlichen gewerkschaftlich behafteten Gedanken niederzuschreiben. Diese Ausgabe ist jedoch eine besondere für mich. Im Laufe des Erscheinungsmonats dieser Ausgabe werde ich die erste Hälfte meines Lebens vollenden und das ist Grund genug für mich, etwas innezuhalten und zurückzublicken. Nein, das wird keine Lebensbeichte, so exhibitionistisch bin ich nun doch nicht. Festzustellen ist, dass ich inzwischen den größten Teil meines Lebens der Thüringer Polizei gewidmet habe, als Einsatzbeamter in der PIZD Gotha, als Modultrainer/Fachlehrer am Bildungszentrum der Thüringer Polizei, als Personalrat im Hauptpersonalrat der Thüringer Polizei und nebenbei als Landesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Thüringen. Bis hierhin habe ich festzustellen, es ist wie immer, in der Summe aller Erinnerungen bleiben

die schönen im Vordergrund. Die Natur hat unser Gehirn so programmiert und das ist gut so.

Seit 2014 darf ich nun dem verrücktesten, geilsten, nie ganz einfachen, manchmal etwas introvertierten und damit dem allerbesten Landesbezirk der Gewerkschaft der Polizei ein Gesicht geben. Das sind nun fast sieben lehrreiche Jahre, so viel ist darin passiert, der Raum in meinen Kommentar ist dafür zu gering, um alles aufzuschreiben und es gehört hier auch nicht wirklich her, das schreib ich vielleicht mal in ein Buch. Hier ist Platz, um nach vorne zu schauen. Genau da will ich mit dieser GdP hin, nach vorne. Stärkste Arbeitnehmervertretung sein, bleiben und werden in den Bereichen Polizei, Justizvollzug und Justizdienst in Thüringen, um für unsere Mitglieder die besten Arbeitsbedingungen zu erreichen, die man sich wünschen kann. Nicht weniger ist mein Ziel.

„Aut viam inveniam aut faciam“ – angeblich eine sehr alte Aussage eines ziemlich „verrückten“ Menschen, der mit Elefanten über die Alpen wollte. „Es gibt einen Weg oder ich baue einen“, zugegeben eine freie Übersetzung, aber das ist es, wofür die GdP, deren Vorsitzender ich sein darf, stehen soll. Aber wer ist diese GdP eigentlich? Ich habe es schon oft versucht zu erklären und ich werde nicht müde, es wieder zu tun. Die GdP Thüringen steuert auf ihren 31. Geburtstag zu. Damit wird deutlich, so ein Landesvorsitzender kann nicht die GdP sein, auch ein Vorstand, egal ob auf Kreisgruppen- oder Landesebene, hat in seiner Zusammensetzung eine deutlich kürzere Halbwertszeit. Wenn es also nicht die Vorsitzenden und nicht die Vorstände sind, wer ist dann noch mal die GdP? Die GdP bist du, die gerade diese Zeilen liest, und du, der gerade über ihre Schulter schaut, was der Christ da wieder geschrieben hat, und auch ich bin ein Teil vom Ganzen. Warum betone ich das immer und immer wieder? Ich liebe es, euer Sprachrohr zu sein. Laut sein kann

ich und inzwischen funktioniert es auch mit den leisen, diplomatischen Tönen ganz gut. Den Inhalt meiner Worte und damit der Arbeit der GdP bestimmt aber ihr. Nicht nur durch Beschlüsse beim Landesdelegiertentag, sondern während der gesamten Legislatur müsst ihr eure Vertrauensleute, eure Kreisgruppenvorstände, den Landesvorstand oder die Landesvorsitzende eurer GdP mit Ideen zur Verbesserung des dienstlichen Lebens füttern. Ihr und nur ihr bestimmt die Richtung, in die die GdP Thüringen geht. Bewegen kann die GdP alles, wenn, ja wenn wir alle am selben Ende des Taues ziehen. Ein Minister, neun Köpfe in der Thüringer Landesregierung, 90 Abgeordnete im Thüringer Landtag und nur eine Partei, die mehr Mitglieder hat als die GdP Thüringen, wenn wir am Seil ziehen, bewegen die Verantwortungsträger des Freistaates sich. Nicht wegen mir, sondern wegen der Kraft, die der GdP innewohnt, und diese Kraft kommt aus euch, aus jedem einzelnen Mitglied. Eine definierte Regelung für eine Beförderung nach A 8, der Wegfall der Stellenobergrenze für die A 9 mD und seit diesem Jahr ausschließlich Haushaltsstellen in der A 9 mD im Haushalt des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales für den Polizeivollzug. Das sind die Erfolge, die wir feiern müssen, und zwar sehr laut. Denn ihr habt dafür gekämpft und jetzt diese, eure Erfolge eingefahren. Weitere Erfolge werden folgen, solange wir gemeinsam am selben Ende des Seiles in die gleiche Richtung ziehen, für unsere Tarifbeschäftigten, für unsere Verwaltungsbeamten, für den Thüringer Justizvollzug und Justizdienst, für den gehobenen Polizeivollzugsdienst. Das sind viele Schritte, aber wenn wir sie gemeinsam gehen, gerät die GdP nicht ins Stolpern. Wenn wir einen Fuß vor den anderen setzten, werden wir Erfolg um Erfolg erkämpfen. Es ist bewiesen, wir können das.

Bis zum nächsten Monat, dann nicht ganz so melancholisch, versprochen, euer Kai. ■



AUS DEN KREISGRUPPEN

Heiligabend in Nordthüringen

Daniel Braun,
Kreisgruppenvorsitzender

Auch in diesem Jahr führte die GdP-Kreisgruppe Nordthüringen am 24. Dezember 2020 wieder eine Weihnachtsaktion in den Dienststellen durch. Dabei konnte der Weihnachtsmann in diesem Jahr mit etwas Besonderem aufwarten. Der Landesbezirk Thüringen unterstützte die Kreisgruppe Nordthüringen in den Dienststellen PI Kyffhäuser, ID Nordhausen, KPI Nordhausen, ESU Nordhausen, APS Nord, PI Eichsfeld, PI Unstrut-Hainich. Landesvorsitzender Kai Christ und Landesjugendvorsitzende Jana Henschel unterstützten den Kreisgruppenvorstand tatkräftig.

Der Aufzählung der Dienststellen ist zu entnehmen, dass wir eine kleine Runde durch den Nordthüringer Raum geplant hatten. 7:30 Uhr ging es in Sondershausen los. Unsere Runde führte uns bis zum Mittag über die Stationen Nordhausen, Heilbad Heiligenstadt und Mühlhausen wieder zurück. Die Kollegen zeigten sich dankbar mit der durchgeführten Aktion und den kleinen Aufmerksamkeiten.

Gerade in der Zeit der Pandemie und des erhöhten Kräfteinsatzes aufgrund der geltenden Corona-Vorschriften gelangen die Dienststellen an den Rand des Machbaren und der Verschleiß bei den Beschäftigten ist hoch. Das war in einigen Gesprächen mit den diensttuenden Kräften unter Einhaltung der Hygienevorschriften zu erfahren. Dabei kamen interessante Gedanken ans Tageslicht, die als neue Impulse auch für die zukünftige gewerkschaftliche und personalvertretungsrechtliche Arbeit von Nutzen sind.

Ich möchte mich aus der Sicht der GdP-Kreisgruppe beim Landesbezirk Thüringen für die Unterstützung und die Werbung in den sozialen Netzwerken bedanken und wünsche allen Kolleginnen und Kollegen ein gesundes neues Jahr 2021. Denn auch 2021 liegen mit der Bewältigung der Pande-



Gruppenfoto im ID Nordhausen ...



... und in der PI Eichsfeld, alles coronakonform

mie, mit der Kreisgruppenwahl, der persönlichen Unterstützung in den Dienststellen und der Ausgestaltung in Bezug auf mög-

che Beförderungen der A9-/A9z-Stellen im Haushalt wichtige Themen vor uns. Ich bitte dabei auch um eure Unterstützung ■



FÜRSORGE

Corona als Dienstunfall

Erfurt (wg) Die GdP fordert, dass Dienstherrn ihren Fürsorgepflichten auch im Zusammenhang mit Corona nachkommen müssen. Eine SARS-CoV-2-Infektion bei Beamten ist als Dienstunfall anzuerkennen. Die genaue Frage stellt sich spätestens dann, wenn ein Beamter an COVID-19 erkrankt ist und davon ausgeht, sich im Dienst infiziert zu haben. Es mehren sich die Berichte, in denen Dienstherrn in diesen Fällen auf eine sogenannte Allgemeingefahr verweisen und die Anerkennung als Dienstunfall nicht sehen.

Anders als gesetzlich Unfallversicherte, für welche die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Empfehlungen für die Anerkennung einer Infektion mit SARS-CoV-2 als Versicherungsfall erarbeitet hat, sind Beamte über die Dienstunfallfürsorge ihres Dienstherrn abgesichert. Dabei ist jede Behörde für die Ausgestaltung des Verfahrens der Unfalluntersuchung selbst verantwortlich. Es gibt keine einheitliche Handlungsempfehlung und zudem aufgrund des föderalisierten Beamtenrechts Unterschiede zwischen den 17 Dienstherrn. Ob eine COVID-19-Infektion als Dienstunfall anerkannt werden kann, ist daher nicht pauschal beantwortbar. Bekannt wurde, dass Anträge auf Anerkennung der Infektion als Dienstunfall mit der Begründung abgelehnt wurden, es liege eine Pandemielage vor. Diese bedinge eine Allgemeingefahr, da in einem bestimmten Gebiet alle Menschen mehr oder minder gleich bedroht seien. Mit einer Infektion realisiere sich also kein in der konkreten Tätigkeit liegendes Risiko.

Die GdP kritisiert diese Darlegung und sieht positive Beispiele wie die der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, die längst von der Annahme einer Allgemeingefahr abgerückt ist. Beamte, die trotz Corona-Lage aufgrund ihrer Funktion Begegnungen zu anderem Menschen nicht reduzieren und keinen ausreichenden Abstand zu diesen halten können, dürfen von ihren Dienstherrn mit dem Risiko einer Infektion und den daraus resultierenden Folgen nicht alleingelassen werden. Schließlich kann eine COVID-19-Infektion zu gravierenden Spätfolgen oder bis hin zum Tod führen. Liegt also den Verdacht einer Infektion während der Ausübung des Dienstes vor, sollte auf jeden Fall eine Dienstunfallanzeige beim Dienstvorgesetzten erfolgen. Zudem sollten

umfassende Aufzeichnungen der beruflichen und privaten Kontakte erstellt werden, um ggf. rekonstruieren zu können, wann und wo sowie durch wen es zur Infektion kam.

Richtiges Handeln nach einem Dienstunfall ist wichtig. Der Dienstunfall ist zu melden am besten beim Dienstvorgesetzten. Der Dienstvorgesetzte hat jeden Unfall, der ihr bzw. ihm von Amts wegen oder durch Meldung bekannt wird, zu untersuchen und der zuständigen Dienstunfallfürsorgestelle das Ergebnis mitzuteilen. Die Anerkennung als Dienstunfall kann erhebliche Auswirkungen auf die persönliche Absicherung haben. Denn nur bei einem Dienstunfall kommen die Leistungen der Dienstunfallfürsorge zum Tragen. Neben dem Heilverfahren (u. a. notwendige ärztliche Behandlung, die notwendige Versorgung mit Arznei- und anderen Heilmitteln, Ausstattung mit Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln) zählen dazu u. U. ein Unfallausgleich neben den Bezügen, eine einmalige Unfallentschädigung oder ein Unfallruhegehalt. Im Fall des Todes können Angehörige einen Anspruch auf Unfall-Hinterbliebenenversorgung haben.

Nicht alle gemeldeten Dienstunfälle werden auch als solche anerkannt. Die Anerkennung als Dienstunfall ebenso wie deren Ablehnung erfolgt durch Bescheid. Gegen einen solchen kann i. d. R. innerhalb eines Monats Widerspruch eingelegt werden. Wird der Widerspruch abgelehnt, kann vor dem Verwaltungsgericht auf Anerkennung als Dienstunfall geklagt werden. Hier helfen die GdP-Vertreter vor Ort und in der Geschäftsstelle der GdP Thüringen.

Gerichte haben im Zusammenhang mit Corona noch nicht über Dienstunfälle entschieden. Die Gerichte prüfen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie im Rahmen einiger Klageverfahren diese Bedingungen ab. Jeder, der aber beabsichtigt, später eventuell unfallrechtliche Ansprüche gegen den Dienstherrn geltend zu machen, der muss das schon frühzeitig in die Wege leiten. Umfassende Aufzeichnungen der beruflichen und privaten Kontakte sind nötig. Es muss feststehen, dass außerhalb der beruflichen Tätigkeit kein Kontakt zur Infektion gegeben war. Es muss aber ebenso klar feststehen, wann, wo und bei wem es dann auf der Arbeit zur Infektion kam.

Gelingt diese Beweisführung nicht, wird ein Arbeits- oder Dienstunfall nicht anerkannt werden können. ■

Forum

Die Öffentlichkeit erreichte ein Artikel des Neuen Deutschlands zum Thema „Die neue Systemrelevanz – Gewerkschaften waren in der Pandemie weniger sichtbar, erreicht haben sie dennoch einiges“. Der Autor Jörn Boewe hat sich mit den Auswirkungen des „Corona-Jahres 2020“ auf Gewerkschaften befasst. Der Artikel ist unter folgendem Link abrufbar ... <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1146412.corona-und-gewerkschafte-die-neue-systemrelevanz.html>.

Diesen Artikel möchte ich aus meiner Sicht mit einem Lesebrief an die Deutsche Polizei kommentieren: Anbei ein interessanter Artikel zur Bedeutung und Rolle von Gewerkschaften in diesen Zeiten. Dass im Neuen Deutschland die Rolle und Bedeutung der Sicherheitskräfte und ihrer jeweiligen Gewerkschaften keine Rolle spielt, ist sicher Zufall oder dem wenigen Platz im ND geschuldet, der dem Redakteur ggf. zur Verfügung gestellt war.

Aus dieser Betrachtung weise ich ausdrücklich auf die Bedeutung der Sicherheitskräfte, insbesondere der Polizeien der Länder und der Bundespolizei hin. Sie leisten einen erwähnenswerten Beitrag für die Stabilisierung der Gesellschaft unter den Bedingungen der Pandemie. Mit Blick auf meine Gewerkschaft, der Gewerkschaft der Polizei, wünsche ich mir für 2021, dass es vor allem in den Bereichen und Ebenen unter dem Dach des Landesbezirkes Thüringen einen Schub für Digitalisierung und mehr öffentliche Transparenz der gewerkschaftlichen Arbeit gibt.

Nicht nur in diesen Zeiten sehnen sich Mitglieder der GdP nach Beiträgen, die das Wirken von Gewerkschaftsmitgliedern vor Ort und das Handeln von GdP-Personalräten darstellen. Dass man sich dazu auch selbst einbringen muss, versteht sich von selbst ... **Rainer Kräuter**



SOZIALES

DGB-Besoldungsreport 2020



Berlin (wg) Ende 2020 hat der DGB seinen Besoldungsbericht 2020 veröffentlicht. Darin wird die jährliche Einkommensentwicklung der Beamt*innen in Deutschland dargestellt und die Entwicklung im Bund und in den Ländern in Beziehung zueinander gesetzt. Die Einkommensentwicklung ist im Folgenden besonders aus Thüringer Sicht betrachtet.

Die Dynamik in der Einkommensentwicklung der Beamt*innen stellen Besoldungsunterschiede von mehreren Tausend Euro jährlich dar. 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. Im aktuellen Besoldungsreport wird die Einkommenssituation der Beamten 2020 dargelegt und er nimmt dabei auch die erhöhte Wochenarbeitszeit in vier Ländern und im Bund in den Blick. Die Anpassung der Arbeitszeit der Bundesbeamten an das Tarifniveau ist eine zentrale Forderung für die bevorstehende Besoldungsrunde Bund, die sich an die Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen anschließt.

Die öffentlichen Arbeitgeber suchen händeringend qualifizierten Nachwuchs. Der Personalbedarf ist enorm und wächst stetig. Allein im kleinen Bundesland Thüringen gehen in den nächsten Jahren altersbedingt ca. 30 Prozent der Beschäftigten verloren. Zugleich driftet die Besoldung im deutschlandweiten Vergleich immer weiter auseinander. So verdient ein junger IT-Spezialist in Thüringen trotz identisch hoher Verantwortung weit weniger als seine Kollegen in Bayern. Beamten werden bei gleicher Tätigkeit weiterhin unterschiedlich besoldet. So erhält der Polizist (Eingangsstufe A 7) in Thüringen über 3.000 Euro jährlich weniger als sein Kollege in Bayern. Die Jahresbruttobesoldung einer Thüringer Polizeihauptmeisterin (Eingangsstufe A 9) ist über 2.400 Euro niedriger als die ihrer bayerischen Kollegin.

Einige Länder haben im Wettkampf um gutes Personal sowie zur Sicherstellung ei-

ner 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, indem sie ganze Besoldungsgruppen oder -stufen strichen. Bayern strich jeweils die erste mit einem Wert besetzte Besoldungsstufe. Polizeimeister*innen erhalten damit Besoldung aus der Erfahrungsstufe 2 und nicht (wie in Thüringen) aus Erfahrungsstufe 1. Die Differenz bei der Eingangsbesoldung beträgt damit über 150 €. Dadurch hat der Freistaat Bayern die anderen Dienstherren bei Betrachtung der Eingangsbesoldung geradezu abgehängt.

Dynamisch ist nicht nur die Besoldungspolitik der Gesetzgeber, sondern auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Sachen Besoldung. Im Besoldungsreport 2019 hat der DGB die Frage aufgeworfen, welchen Weg das Bundesverfassungsgericht zur Ermittlung der absoluten Untergrenze der Besoldung wählt. Jetzt ist diese Frage beantwortet.

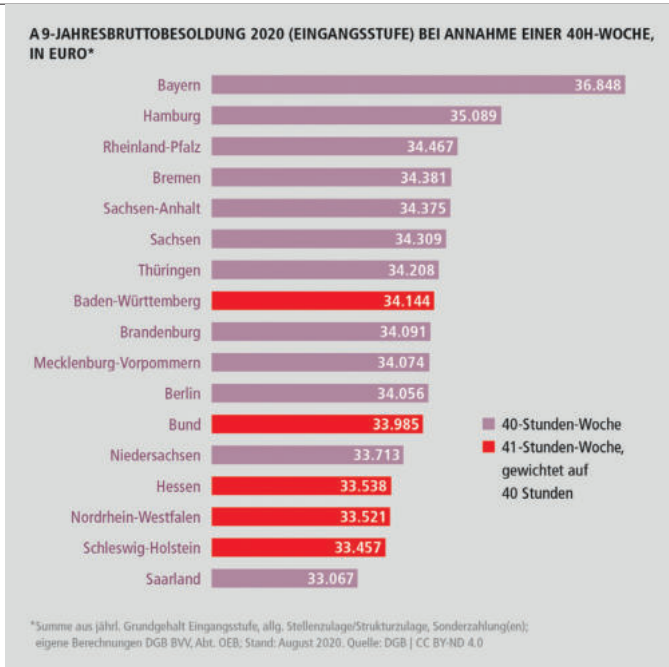
Im Zuge der Überprüfung der Besoldungsvorschriften des Landes Berlin konkretisierte das Gericht seine Maßgabe, dass die Höhe der Besoldung der niedrigsten Besoldungsgruppe (Eingangssamt) mindestens 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegen muss (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17). Das Bundesverfassungsgericht geht bei der Berechnung des Grundsicherungsniveaus davon aus, dass – beispielsweise bei Miet- und Heizkosten – die tatsächlichen Bedürfnisse und nicht nur Pauschalierungen zu Grunde gelegt werden müssen. Das Gericht hat also die verfassungsrechtlichen Maßstäbe früherer Rechtsprechung angesichts der Veränderungen im Sozialrecht angepasst. Auch in seiner Entscheidung zur Alimentation von Richter*innen mit drei und mehr Kindern des Landes Nordrhein-Westfalen wendet das Gericht seine konkretisierten Maßstäbe bezüglich des Existenzminimums an (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17). Zugleich stellt es klar, dass die Ge-

setzgeber hinsichtlich der Wahl des Instruments, mit welchem dem Alimentationsprinzip genüge getan werden soll, absolut frei seien. Thüringen plant beispielsweise eine Erhöhung kinderbezogener Leistungen

Der Wettbewerb um qualifiziertes 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. Es wird sich zeigen, ob Thüringen im Wettbewerb um das Personal besoldungstechnisch mithalten kann, so wie es die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes fordern. Eine angemessene Besoldung der Beamt*innen darf nicht davon abhängen, in welchem Bundesland das Dienstverhältnis begründet wurde.

Der jährlich erscheinende DGB-Besoldungsreport stellt die Auswirkungen der Besoldungspolitik von Bund und Ländern anhand der Jahresbruttobesoldung der Besoldungsgruppen A 7 und A 9 (siehe Bilder) einer ledigen und kinderlosen Beamtin dar. Er veranschaulicht die 17 Besoldungsgesetzgeber und wie die einseitig ausgeübte Gesetzgebungskompetenz zu einem Auseinanderdriften der Besoldungslandschaft geführt hat.

An dieser Stelle sei noch darauf verwiesen, dass beim Vergleich der Besoldung nicht nur auf den reinen Tabellenwert aus der Besoldungstabelle abzustellen ist. Ebenso wichtig sind die Aufstiegsmöglichkeiten und die Stellenstruktur einer Organisation. Thüringen hat im Bereich der Polizei derzeit fast 70 % der Beamt*innen im mittleren Dienst und dort wiederum vorwiegend im Eingangs- und im ersten Beförderungssamt. Bayern hat über 70 % seiner Polizeibeamt*innen im gehobenen und höheren Dienst. Mit dem Thüringer Landeshaushalt 2021 könnte sich die Situation nun ändern. Im mittleren Polizeivollzugsdienst gibt es keine Haushaltsstellen A 7 und A 8 mehr, sondern nur noch Haushaltsstellen A 9 und A 9 mit Amtszulage. Damit können nun alle Polizeivollzugsbeamt*innen bei Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nach A 9 befördert werden.



Das wird die Einkommenssituation der mittleren Polizeivollzugsbeamten mittelfristig deutlich verbessern.

Ungelöst bleibt aber zunächst noch die Frage, wie in Thüringen der Anteil der gehobenen Polizeivollzugsbeamt*innen künftig an die anderen Bundesländer angepasst werden soll. Ungeklärt ist bisher auch die Frage, wie die Besoldungsstruktur des gehobenen Dienstes verbessert werden kann. In diesem Bereich sind ebenfalls wesentlich mehr Polizeivollzugsbeamt*innen

im Eingangsamt und im ersten und zweiten Beförderungssamt angesiedelt als in allen anderen Landespolizeien. „Mit dem Haushalt 2021 ist ein erster Schritt gemacht, wir sind aber noch lange nicht am Ziel. In die notwendige Entwicklung soll auch der Justizvollzugsdienst einbezogen werden“, sagte GdP-Landesvorsitzender Kai Christ nach der Verabschiedung des Haushaltes 2021. Jede künftige Landesregierung wird sich mit diesen Themen auseinandersetzen müssen.

(Quelle: Besoldungsreport 2020, Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, www.dgb.de/beamte) ■

Wie Polizeibeamte sich richtig absichern

Anzeige

Ob bei der Aufklärung von Straftaten, im Einsatz bei häuslicher Gewalt oder bei Demonstrationen: Polizistinnen und Polizisten müssen in brenzligen Situationen hundertprozentigen Einsatz zeigen und sich voll auf ihre körperliche und psychische Gesundheit verlassen können.

Doch was passiert, wenn Beamte diese hohen Anforderungen nicht mehr erfüllen können? Polizisten, die ihre Uniform vor Erreichen des Pensionsalters an den Nagel hängen müssen – statistisch jeder Dritte – stehen mittelfristig vor großen finanziellen Problemen. Besonders hart trifft es den Polizeinachwuchs. Denn er wird während der Ausbildung in solchen Fällen ohne Versor-

gungsansprüche aus dem Polizeidienst entlassen.

„Wer seinen Lebensstandard halten will, wenn er selbst nicht mehr arbeiten kann, kommt um eine private Vorsorge nicht herum“, wissen die Kollegen der Gebietsdirektion Magdeburg, von Signal Iduna. Über eine individuell vereinbarte monatliche Rente sollte der überwiegende Teil des Verdienstauffalls kompensiert werden.

Eine Berufsunfähigkeitsversicherung mit einer „echten“ Dienstunfähigkeitsklausel, wie bei SI WorkLife EXKLUSIV-PLUS der Signal Iduna, garantiert im Ernstfall volle Leistung. Bei dieser Klausel wird die vereinbarte Rente ausbezahlt, sobald der Beamte aufgrund

eines amtsärztlichen Attestes des Dienstherrn wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit entlassen oder in den vorzeitigen Ruhestand versetzt wird. Dem Polizisten bleibt damit der Weg zum Gutachter des Versicherers erspart.

Trotz hoher Berufsrisiken bietet die SI WorkLife EXKLUSIV-PLUS einen vollumfänglichen Schutz zu attraktiven Prämien. Der monatliche Beitrag für einen 25 Jahre alten Polizisten mit Vollzugs-DU beträgt 54,03 Euro* für eine Absicherung von 750 Euro monatlicher Rente bis zum 62. Lebensjahr.

* Gerundete Monatsbeiträge nach Verrechnung der nicht garantierten Überschussbeteiligung (Stand 2020)

Informiert Euch jetzt! Euer PVAG-Team im Einsatz für die Dienststellen:

PI Heilbad Heiligenstadt, LPI Erfurt, BEPO Erfurt und LPI Suhl

Tobias Nagel, Mobil 0173-3046883, tobias.nagel@signal-iduna.net

Norman Nagel, Mobil 0152-04207209, norman.nagel@signal-iduna.net

Lydia Ramasanow, Mobil 0152-01392189, lydia.ramasanow@signal-iduna.net

Steffen Kruse, Mobil 0170-2996473, steffen.kruse@signal-iduna.net

Rosel Brungräber, Mobil 0170-2837490, rosel.brungraeber@signal-iduna.net



„Wir müssen nicht fragen, ob die Älteren reif für das Internet sind, sondern ob das Internet reif für die Älteren ist.“

Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Lehr, Bundesministerin a. D. und BAGSO-Ehrenvorsitzende

SENIORENJOURNAL

BAGSO zum 8. Altersbericht Teil 3

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO)

V. Digitale Bildung und Kompetenzentwicklung

Die BAGSO bedauert, dass dem Thema digitale Bildung und Kompetenzentwicklung keine angemessene Bedeutung im 8. Altersbericht eingeräumt wird. Dabei ist die Förderung von Technik- und Medienkompetenz eine zentrale Voraussetzung, um allen älteren Menschen den Zugang zu digitalen Chancen zu eröffnen und ihnen eine reflektierte Entscheidung über deren Nutzung zu ermöglichen. Erst mit grundlegenden Kompetenzen der Anwenderinnen und Anwender können die im Altersbericht betrachteten Technologien zu einem guten Leben im Alter beitragen – bezogen auf alle Bereiche. Die Bildungslandschaft, in der ältere Menschen derzeit Technik- und Medienkompetenz erwerben können, ist nicht flächendeckend verfügbar, ungleich über Deutschland verteilt und wenig professionalisiert.

Bildungsstrategie Digitalisierung im Alter erarbeiten

Die BAGSO und die Expertise zum Thema, die von der Altersberichtscommission in Auftrag gegeben worden war, fordern dazu auf, eine umfassende Bildungsstrategie für ältere Menschen nach geragogischen Prinzipien mit verbindlichen Zielen und konkreten Maßnahmen zu entwickeln. Diese Forderung wurde nicht aufgegriffen. Die Bundesregierung verweist auf ihre Umsetzungsstrategie zur Gestaltung des digitalen Wandels, in der sie sich zu ihrer besonderen Verantwortung bekennt, „die älteren Men-

schon dabei zu unterstützen, mit der digitalen Entwicklung Schritt zu halten“ (Kap II). Digitale Souveränität als Ziel der Bundesregierung für alle gesellschaftlichen Gruppen kann nur begrüßt werden, erfordert allerdings auch die Bereitschaft zur Umsetzung. Digitaler Kompetenzerwerb für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase muss – nach Auffassung der BAGSO – strukturell und umfassend finanziell gefördert werden (Digitalpakt Alter, analog zum Digitalpakt Schule7).

Lern- und Übungsangebote für ältere Menschen flächendeckend bereitstellen

Die BAGSO fordert in ihrem Positionspapier, flächendeckend niedrigschwellige Lern- und Übungsangebote für ältere Menschen bereitzustellen, die von fachlich und medienpädagogisch geschultem Personal durchgeführt werden, die Heterogenität älterer Menschen sowie unterschiedliche Wissensstände berücksichtigen und an den Fragen der alltäglichen Lebenswelt und dem persönlichen Sinn für Ältere anschließen. Die Kommission stimmt hier mit der BAGSO überein, „die Bemühungen um Professionalisierung und Diversifizierung des digitalen Kompetenzaufbaus noch deutlich zu verstärken“ (Kap. 4.4.1). Auch die Bundesregierung hält weitere Anstrengungen für nötig, damit alle entsprechend ihrer jeweiligen Kompetenzen, Lebenslagen und Bedürfnisse in die Lage versetzt werden, digitale Möglichkeiten souverän zu nutzen (Kap. III. 3). Wie dies jedoch zu geschehen hat und finanziell abzusichern ist, bleibt offen.

Erfahrungs- und Erprobungsräume für neue Technologien in allen Kommunen

In enger Verbindung zu den Bildungsangeboten steht auch die BAGSO-Forderung nach flächendeckenden, herstellerneutralen Erfahrungs- und Erprobungsräumen für neue Technologien in allen Kommunen. Dies sind Orte, an denen Medien und digitale Technologien ausprobiert werden können. Exakt in dieser Weise fordert dies auch die Kommission (Kap. 7, Empfehlung 4). In solchen Räumen können zugleich auch niedrigschwellige Lernangebote im Quartier stattfinden. Außer dem Hinweis der Bundesregierung auf 22 kommunale Technikberatungsstellen (Kap. III. 3), deren Förderung schon vor Jahren ausgelaufen ist, werden keine Maßnahmen angekündigt, diese Forderung von BAGSO und Kommission umzusetzen.

Stärken bestehender Freiwilligeninitiativen

In Deutschland gibt es zahlreiche Initiativen von freiwillig engagierten, zumeist älteren Menschen, die seit Jahren erfolgreich andere ältere Menschen auf dem Weg in die digitale Welt begleiten. In Ergänzung zu Angeboten von Volkshochschulen, Seniorenuniversitäten und anderen Bildungseinrichtungen erreichen diese niedrigschwelligen Angebote auch stärker Frauen, Ältere mit geringem Einkommen oder mit geringer formaler Bildung. Die BAGSO fordert, diese lokal entstandenen Initiativen zu stärken, indem sie finanziell, räumlich und technisch ausge-

DP – Deutsche Polizei
Thüringen

Geschäftsstelle
Auenstraße 38 a, 99089 Erfurt
Telefon: (0361) 59895-0
Telefax: (0361) 59895-11
gdp-thueringen@gdp.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Edgar Große (V.i.S.d.P.)
Telefon (01520) 8862464
edgar.grosse@gdp.de

ISSN 0949-2828

stattet sowie landes- und bundesweit vernetzt werden. Kooperationen der freiwillig Engagierten mit hauptamtlichen kommunalen Strukturen sowie eine geragogische und technische Weiterbildung der Verantwortlichen sind aus Sicht der BAGSO ein geeigneter Weg, diese Angebote qualitativ weiter zu verbessern, in verlässliche Strukturen zu überführen und so nachhaltig zu verankern. Dies ist eine wichtige Maßnahme, um die Empfehlung der Sachverständigenkommission nach Professionalisierung und Qualitätssicherung von Angeboten zur Vermittlung digitaler Kompetenzen (Kap. 4.7) umzusetzen. Die Förderung der fachlichen Begleitung von 100 solcher aus Haupt- und Ehrenamtlichen zusammengesetzten Initiativen durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) (Kap. III. 3) ist ein guter Anfang, deckt jedoch in Anzahl und Fördervolumen nicht den bestehenden Bedarf.

Digitale Kompetenzen in für ältere Menschen relevanten Berufsgruppen fördern

Neben der Förderung des Kompetenzerwerbs älterer Menschen ist es notwendig, auch digitale Kompetenzen in für ältere Menschen relevanten Berufsgruppen zu fördern und in Ausbildungs-, Studiums- und Weiterbildungscurricula zu verankern. Dies fordert auch die Sachverständigenkommission für Berufe in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Soziale Arbeit, Architektur und Handwerk sowie Handel, Banken und Versicherungen (Kap. 7, Empfehlung 7). Darüber hinaus ist aus Sicht der BAGSO der Bereich der Erwachsenenbildung und der Geragogik zu nennen. Besonders deutlich wird diese Notwendigkeit für ein integriertes und vernetztes Vorgehen in der Quartiersarbeit und für Berufe in der Pflege sowie im vortpflerischen Bereich, damit assistive Technologien breite Anwendung finden. Durch die schnell fortschreitenden Entwicklungen müssen Weiterbildungen für diese Berufsgruppen regelmäßig erfolgen. Die Bundesregierung stimmt dahingehend überein, dass Bund und Länder in dieser Hinsicht entsprechend ihrer jeweiligen Zuständigkeit für entsprechende Rahmenbedingungen sorgen sollen (Kap. III. 3).

VI. Technikforschung und -entwicklung

Die Sachverständigenkommission legt ausführlich dar, dass zum Thema „Alter und Digitalisierung“ in Deutschland noch erheblicher Forschungsbedarf besteht. Insbesondere fehlt eine breit angelegte, qualitativ hochwertige und unabhängige Forschung, um Nutzen und Wirkung digitaler Technologien im Alltag älterer Menschen besser einschätzen zu können. Die BAGSO hält es darüber hinaus für erforderlich, Ergebnisse und Erfahrungen aus nationalen und internationalen Forschungs- und Modellprojekten systematisch zu evaluieren, um daraus für zukünftige Entwicklungen zu lernen und konkrete Maßnahmen abzuleiten sowie erfolgreiche Modellprogramme langfristig zu verstetigen.

Dauerhaftes Monitoring „Digitalisierung und Leben im Alter“ einführen

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, ein dauerhaftes Monitoring im Hinblick auf Digitalisierung und das Leben im Alter zu institutionalisieren, um den Prozess der digitalen Transformation in Bezug auf ältere Menschen zu beobachten, zu bewerten und daraus Gestaltungshinweise abzuleiten (Kap. 7, Empfehlung 12). Die BAGSO hält es für erforderlich, dabei auch die Entwicklung der Technik- und Medienkompetenz älterer Menschen einzubeziehen. Die BAGSO fordert deshalb die Bundesregierung und insbesondere das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) auf, das Thema ältere Menschen und Digitalisierung verstärkt in ihre Forschungsagenda (z. B. im Rahmen des Deutschen Alterssurvey [DEAS]) aufzunehmen.

Ältere Menschen im gesamten Forschungs- und Entwicklungsprozess einbeziehen

Die Sachverständigenkommission empfiehlt ausdrücklich, Kompetenzen, Bedarfe und Bedürfnisse entsprechend der Heterogenität älterer Menschen bei der Erforschung und Entwicklung digitaler Technologien zu berücksichtigen,

damit sie konkreten Bedürfnissen entsprechen, keine Altersstereotype in die Produktentwicklung einfließen und einer Vernachlässigung älterer Menschen als Zielgruppe für Technikentwicklung entgegengewirkt wird (Kap. 6.4). Dies gilt auch für zu Pflegenden, pflegende Angehörige und Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen (z. B. Seh- und Höreinschränkungen). Als wichtige Ergänzung fordert die Kommission, mit den Fördermitteln im Bereich Innovation und Innovationstransfer auch die Aneignung entwickelter Technologien durch adressatengerechte Beratungs-, Bildungs- und Begleitungsangebote sicherzustellen (Kap. 7, Empfehlung 10).

Technikforschung und -entwicklung muss ethisch reflektiert erfolgen

Technikentwicklung, die ältere Menschen betrifft, muss nicht zuletzt ethisch reflektiert erfolgen; d. h. sie muss der Wahrung von Autonomie und Privatheit, der Orientierung am individuellen Wohlergehen, der Vermeidung von Schädigungen, der Förderung von Gerechtigkeit und Transparenz sowie der Berücksichtigung der Bezogenheit auf andere gerecht werden. Ethische Reflexionen müssen den Entwicklungsprozess von Beginn an und kontinuierlich begleiten. Die Kommission regt an, dass die Bundesregierung ihre Bemühungen intensiviert, Konzepte für verantwortungsvolle Forschung weiterzuentwickeln und nicht nur in einzelnen Förderrichtlinien zu verankern (Kap. 6.3, 5.4). Die BAGSO unterstützt dies ausdrücklich.

Schlussbemerkung

Der Bundestag erwartet von der Bundesregierung für jede Legislaturperiode einen Altersbericht. Neben dem Zweck, neue Erkenntnisse über die aktuelle Lebenssituation älterer Menschen zu gewinnen und die Öffentlichkeit darüber zu informieren, sollen die Berichte Grundlage für politisches Handeln sein. Die BAGSO fordert deshalb Parlamente auf Bundes- und Länderebene sowie Bundes- und Landesregierungen auf, sich intensiv mit den angesprochenen Fragen und den von der Altersberichts-kommission erarbeiteten Empfehlungen auseinanderzusetzen und daraus die erforderlichen Maßnahmen abzuleiten. ■



INFO-DREI

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ...

... Sachsen

Was hat sich seit 2015 getan? Am 23. April 2016 fand die Frauenkonferenz der GdP Sachsen in Dresden unter dem Motto „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“ statt. Dort wurden Anträge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch im Tarifbereich, eingebracht. Einen kleinen Erfolg haben wir mit unserem Antrag erreicht, dass das Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz im vollen Umfang auch für die Beamtinnen und Beamten gilt.

Was hat sich in der sächsischen Polizei getan? Ein Baustein der Personalentwicklungskonzeption (PEK) ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Streifendienst ist noch immer ein großes Thema. Den Wechselschichtdienst in den einzelnen Arbeitszeitmodellen mit den Öffnungszeiten der Kindereinrichtungen unter einen Hut zu bekommen, ist kompliziert und hängt vom Willen der Beamtinnen/Beamten und den Zugeständnissen der Vorgesetzten ab. In den Einsatzhundertschaften der Bereitschaftspolizei ist das Wochenende als Zeit des Treffens mit Familie, Freunden und Bekannten weiterhin kaum planbar. Auch für die Beamtinnen und Beamten in Ausbildung wird die Vereinbarkeit immer schwieriger. Deshalb haben die Frauenbeauftragten der Bereitschaftspolizei Sachsen eine Umfrage zur Kinderbetreuungssituation durchgeführt. Die Auswertung steht noch aus.

Was kann die Gewerkschaft der Polizei tun? Die Frauengruppe Bund hat eine Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit Beruf und Leben im Zeitalter der Digitalisierung“ am 16. Mai 2019 ins Leben gerufen und wird bis zur nächsten Bundesfrauenkonferenz im Jahr 2022 die Arbeitsgruppenergebnisse vorstellen. Die bisherigen Ergebnisse sieht ihr auf der Homepage der Gewerkschaft der Polizei. Am 13. März 2021 findet die nächste Landesfrauenkonferenz statt. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird wie immer eine große Rolle spielen.

Gabriele Einkel

... Sachsen-Anhalt

2020 war ein Jahr der besonderen Herausforderungen, vor allem für Familien mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Die Themen Risikogruppen, Home-schooling, Quarantäne, Lockdown, Mund-Nasen-Schutz und Systemrelevanz wurden im Kontext mit der Pandemie diskutiert. Die Dienstvereinbarung „Familienfreundliche Arbeitszeiten“ aus dem Jahr 2006 bereitete weder auf eine solche Lage vor noch hatten die Ansprechpartner sofort auf alles eine Antwort. Überarbeitung ist nunmehr angesagt. Aber: Polizisten können ja nicht einfach alle ins Homeoffice verschwinden. Zeitnah wurden jedoch bis zu 30 Tage Arbeitsbefreiung für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen eingeräumt. Im Laufe des Jahres wurden diese für 34 Tage bzw. 67 Tage für Alleinerziehende gewährt, die auch in halbe Tage aufgeteilt werden können. Flexible Lösungen wurden in den Dienststellen gesucht und gefunden. Aber die Tage waren mitunter aufgebraucht, da die Lage andauerte und Notbetreuung fehlte. Mit Lockdown 2 wurden PVB systemrelevant, die Notbetreuung muss in Anspruch genommen werden, soweit kein anderer Angehöriger aushelfen kann. Pandemie bedeutete 2020, dass der Schutz der Inneren Sicherheit des Landes dem Schutz der eigenen Gesundheit und dem der familiären Schutzbedürftigen gegenübersteht. Ständig erneute Verunsicherung ist hier nur allzu verständlich. Ganz genau sollte hingeschaut werden, welche Aufgaben zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und der Funktionsfähigkeit der Landespolizei wirklich notwendig sind und wo Notbetreuung in Anspruch genommen werden muss. Sicherlich werden hierzu Einzelfallentscheidungen zu prüfen sein! Auch technische Ausstattungen für Arbeiten im Homeoffice wurden erweitert. Doch lasst uns nicht vergessen: Dies ist eine außergewöhnliche Situation, die wir nur alle gemeinsam bewältigen können.

Angela Bauske

... Thüringen

Alle Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung in der Thüringer Polizei sollten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerecht werden. Gesellschaftliche Entwicklungen, demografische Veränderungen oder Entfernung von Wohn- und Arbeitsort sind nur einige wesentliche Aspekte, die als besondere Herausforderungen zu berücksichtigen sind. Hat sich im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Blickwinkel bisher auf die Kinderbetreuung gerichtet, kommt jetzt häufig die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger hinzu. Durch den Generationenwechsel haben sich Lebensschwerpunkte verändert. Hier könnten und müssten mehr Möglichkeiten zur Ausgestaltung von individuellen Arbeitszeitmodellen im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt werden. Jedoch können nicht alle Möglichkeiten der Flexibilisierung genutzt werden, da die Grenzen in einem Beruf wie dem der Polizei schnell aufgezeigt sind. Dass eine auf Akzeptanz abgestimmte Dienst- und Personalplanung für beide entsprechende Vorteile bietet, zeigen seit einigen Jahren Dienstschichtmodelle in der LPI Erfurt. Hier wurden die Interessen der Bediensteten (vor allem der Mütter) und die dienstlichen Anforderungen abgewogen und eine Einigung hergestellt. Mit der Einführung der Dienstvereinbarung Gleitzeit können Bedienstete den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit sowie Beginn, Dauer und Ende der Pausen grundsätzlich frei wählen. Die festgelegten Präsenzzeiten wurden aufgehoben und die Tage für Arbeitszeitausgleich aus Gleitzeitguthaben erhöht. Die Rahmendienstvereinbarung bietet die Möglichkeit für alternierende Telearbeit. Neben einer geringen Flexibilisierung der Arbeitszeiten (nur bestimmte Wochentage) scheitert die Genehmigung jedoch oft schon bei der Antragstellung am Passus Datenschutz und Informationssicherheit. Nicht nur in Krisen- bzw. Pandemiezeiten sollten Möglichkeiten für mobiles Arbeiten geprüft und eingeführt werden.

Monika Pape