

magazin

für beamtinnen und beamtete

DGB

WHISTLEBLOWING

Beamte pfeifen auf eigenes Risiko

**Öffentlichen Dienst
zukunftsfest machen**
Volker Beck (GRÜNE)

**Besoldungs- und
Versorgungsanpassung**
Bundestag gibt grünes Licht

Kindererziehungszeiten
Berücksichtigung im
Beamtenrecht

Ausgabe 10 23.10.2014
www.beamten-magazin.de



Bundesweit für Sie da:
Mit Direktbank und
wachsendem Filialnetz.



Für uns: das kostenfreie Bezügekonto¹⁾

¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel das Bezügekonto mit kostenfreier Kontoführung.¹⁾

Informieren Sie sich jetzt über die **vielen weiteren Vorteile** Ihres neuen Kontos unter Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei) oder www.bezuegekonto.de



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

Whistleblowing
Beamte pfeifen auf eigenes Risiko 4

Aus dem Bund 7

Gastbeitrag

Von Volker Beck, innenpolitischer Sprecher
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im
Deutschen Bundestag 9

Aus den Ländern 10

Personalvertretungsrecht

Mitbestimmung wirkt 15

Service

Kindererziehungszeiten 17

Vermischtes

18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Haas, Lisa Kranz, Mirjam Muhs,
Matthias Poser, Dr. Karsten Schneider, Henriette Schwarz
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte,
Fuchslochweg 1, 74933 Neidenstein
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573,
infoservice@beamten-informationen.de,
www.beamten-magazin.de
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelbild: istockphoto.de/MHJ
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 21. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Mirjam Muhs

Abteilung Beamte und
öffentlicher Dienst beim
DGB Bundesvorstand

Liebe Leserin, lieber Leser,

Beschäftigte, die rechtzeitig auf Risiken, Fehlentwicklungen oder sogar Straftaten in ihrem Arbeitsumfeld hinweisen, leisten ihrem Arbeitgeber und der Gesellschaft wichtige Dienste. Ein verantwortungsbewusster, aus uneigennütigen Motiven handelnder Whistleblower kann einem Unternehmen bzw. einer Dienststelle erhebliche Folgekosten oder Regressansprüche ersparen. Dennoch haftet Whistleblowing häufig noch der Geruch des Denunziantentums an. Anstatt Anerkennung zu erhalten, stoßen Hinweisgeber auf Unverständnis und Ablehnung. Aufgrund mangelnder rechtlicher Absicherung sind sie möglichen nachfolgenden Sanktionen durch Arbeitgeber und Kolleginnen weitestgehend schutzlos ausgeliefert. Eine Ursache mag in der hierzulande besonders ausgeprägten Kultur des Betriebsgeheimnisses (bzw. in den Verwaltungen: des Amtsgeheimnisses) liegen. Das vorliegende Heft beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der rechtlichen Situation von hinweisgebenden BeamtInnen, der Rolle, die der Personalrat beim Schutz von Whistleblowern spielen kann, und der Notwendigkeit von Gesetzesreformen, die eine demokratische und angstfreie Kommunikation am Arbeitsplatz fördern.

Im Serviceteil dieser Ausgabe informieren wir über neue Regelungen hinsichtlich der Anerkennung von Kindererziehungszeiten in Rente und Beamtenversorgung. Darüber hinaus äußert sich Volker Beck, innenpolitischer Sprecher der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Deutschen Bundestag, in einem Gastbeitrag zur Zukunft des öffentlichen Dienstes.

Mit freundlichen Grüßen
Mirjam Muhs

Whistleblowing

Beamte pfeifen auf eigenes Risiko

Spätestens seit den Enthüllungen durch Wikileaks und den US-amerikanischen Geheimdienstmitarbeiter Edward Snowden ist das Phänomen Whistleblowing auch hierzulande in der medialen Öffentlichkeit angekommen. Im Kampf gegen Missstände in ihrem Arbeitsumfeld stehen Hinweisgeber oft alleine da. Sie agieren in einer rechtlichen Grauzone. Aufgrund unklarer Regelungen sind die zu erwartenden Konsequenzen für offenkundige BeamtInnen kaum zu überblicken. Nicht selten endet mutiges Verhalten in Isolation, Mobbing und Frühpensionierung.



Whistleblower gehen existenzielles Risiko ein

Ein Umweltamtsleiter wird mit 50 Jahren aufgrund „seiner weisungswidrigen öffentlichen Kritik an der kommunalen Trinkwasseraufbereitung“ in den Ruhestand versetzt. Ein Arbeitsamt-Revisor, der zunächst intern, später öffentlich darauf hinweist, dass die offizielle Statistik der Arbeitsämter falsch zu sein scheint, wird als „Denunziant“ systematisch gemobbt und mit 50 Jahren frühpensioniert. Eine Gruppe von Steuerfahndern, die gegen eine Amtsverfügung remonstriert (sprich: sich ihr widersetzt), wird von der Amtsleitung mit Sanktionen belegt: mit Disziplinarverfahren, entsprechenden dienstlichen Beurteilungen, Abordnungen, Umsetzungen und Versetzungen. Vier von ihnen werden letztendlich von einem amtlich bestellten Psychiater für dienstunfähig erklärt.

Diese und viele weitere Fälle von Whistleblowing durch BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sind in der Ausstellung „Whistleblowing – Licht ins Dunkel bringen!“ des Vereins Whistleblower-Netzwerk e.V. dokumentiert.

Als Whistleblower oder Hinweisgeber bezeichnet man Personen, die auf grobe Missstände in ihrem Arbeitsumfeld hinweisen. Ein wichtiges Merkmal von Whistleblowing (wörtlich übersetzt: „Pfeife blasen“) ist, dass es aus primär uneigennütigen Motiven erfolgt. Inhaltlich bezieht sich das Hinweisen vor allem auf Fragen des Verbraucher-, Umwelt- und Gesundheitsschutzes sowie auf Korruption und Verschwendung in staatlichen und privatwirtschaftlichen Bürokratien. Erfolgt die Anzeige innerhalb der Organisation spricht man von internem Whistleblowing, erfolgt sie außerhalb (beispielsweise gegenüber Strafverfolgungsbehörden) beziehungsweise gegenüber der Öffentlichkeit, so handelt es sich um externes Whistleblowing. Gewerkschaften und Bürgerrechtsorganisationen kritisieren, dass praktisch alle Hinweisgeber möglichen nachfolgenden Sanktionen durch Arbeitgeber und KollegInnen weitestgehend schutzlos ausgeliefert sind.

Beamte und Whistleblowing

Im Jahr 1999 unterzeichnete Deutschland das Zivilrechtsübereinkommen des Europarats über Korruption, das von den unterzeichnenden Staaten verlangt, die Rechte von Whistleblowern zu stärken. Dazu heißt es in Artikel 9 (Schutz von Beschäftigten) des Übereinkommens: „Jede Vertragspartei sieht in ihrem innerstaatlichen Recht vor, dass Beschäftigte, die den zuständigen Personen oder Behörden in redlicher Absicht einen begründeten Korruptionsverdacht mitteilen, angemessen vor ungerechtfertigten Nachteilen geschützt werden.“ Zur Umsetzung des Artikels im Beamtenrecht hätte der deutsche Gesetzgeber eine positivgesetzliche Zulässigkeitsregelung für das Offenlegen von Missständen durch BeamtInnen

einführen können. Dies wurde jedoch nicht getan. Stattdessen hob man im Rahmen des im Jahr 2009 neugefassten Bundesbeamtengesetzes (BBG) und des neuen Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) lediglich die Verschwiegenheitspflicht auf soweit Korruptionsstraftaten angezeigt werden. Andere Beamtenpflichten – wie das Gebot des achtungs- und vertrauenswürdigen Verhaltens, die Pflichten zur Beratung und Unterstützung des Vorgesetzten sowie zur Einhaltung des Dienstweges – können Hinweisen jedoch im Wege stehen. Dadurch ist unklar, was zulässig ist und wann ein Verstoß gegen genannte Maßgaben vorliegt. Weitere Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht gelten hinsichtlich der gesetzlich begründeten Pflicht, strafbare Handlungen anzuzeigen und für die Erhaltung der freiheitlich demokratischen Grundordnung einzutreten. Aber auch hier verbleiben für offenlegungsentschlossene BeamtInnen Rechtsunsicherheiten.

Ein kürzlich veröffentlichtes Gutachten des schleswig-holsteinischen Landtags befasst sich auf Antrag der Piratenfraktion mit Whistleblowing im öffentlichen Dienst. Die Gutachterin kommt zu dem Schluss, „dass in Ermangelung einer gesetzlichen Grundlage, die die Zulässigkeitsvoraussetzungen des Whistleblowings normiert, eine Rechtsunsicherheit“ verbleibe. Unsicherheiten und Auslegungsprobleme kennzeichneten die Situation von Whistleblowern im öffentlichen Dienst. Abhängig vom Einzelfall sei das Spannungsverhältnis – gemeint sind die unter Umständen widerstreitenden Interessen von Dienstherr und BeamtIn – im „Rahmen der praktischen Konkordanz“ aufzulösen, so zitiert die Verfasserin des Gutachtens einschlägige juristische Literatur. Nach dieser Lesart fungiere eine Strafanzeige nur als ultima ratio – nachdem alle zumutbaren internen Abhilfemöglichkeiten ausgeschöpft seien. Eine unmittelbare Einschaltung der Medien erfordere darüber hinaus rechtfertigende Sonderregelungen oder massive Missstände in der Verwaltung in Form besonders schwerer Verfassungsverstöße. Andernfalls bedeute die Offenbarung dienstlicher Angelegenheiten eine pflichtwidrige Flucht in die Öffentlichkeit. In der Rechtsprechung seien diese Fragestellungen allerdings weitestgehend ungeklärt.

Handlungsoptionen für Personalräte

In einer Handreichung der Hans-Böckler-Stiftung, die sich in erster Linie an Betriebs- und Personalräte wendet, zeigt der

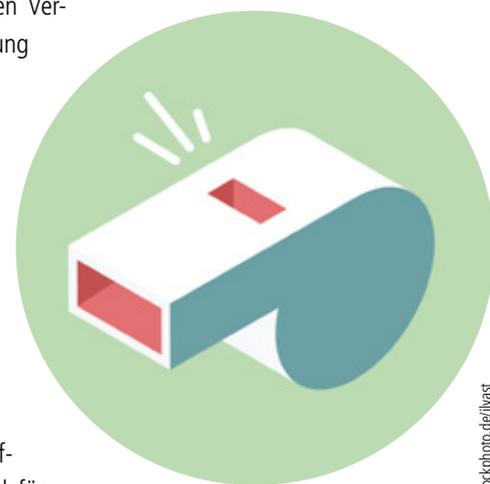
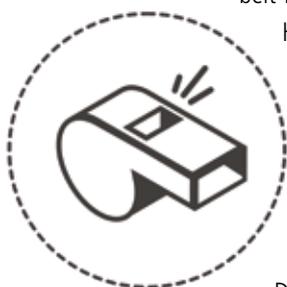


Foto: istockphoto.de/ilyast

Rechtsanwalt und Mediator Björn Rohde-Liebenau Möglichkeiten auf, wie Hinweisgeber im Rahmen der Mitbestimmung durch organisatorische Maßnahmen, aber auch durch gute Beratung unterstützt werden können. Er empfiehlt, Regelungen über Whistleblowing als Teil der organisationsinternen Risikokommunikation in einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung festzuschreiben. Dies sei sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch des Arbeitgebers. Ein strukturell offeneres Kommunikationsklima könne dazu beitragen, dass nicht nur Hinweise auf Missstände, sondern auch Verbesserungsvorschläge besser aufgegriffen werden könnten. Der Autor weist allerdings deutlich auf die Grenzen der Personalratsarbeit im Zusammenhang mit Whistleblowing hin. Im



Hinblick auf die Annahme von Informationen mahnt er, Personalräte müssten Grundregeln erarbeiten, welche Informationen sie überhaupt entgegennehmen können, da weder Rechtsberatung zu ihren Aufgaben gehöre, noch hätten sie in den Angelegenheiten der KollegInnen ein Aussageverweigerungsrecht.

Darüber hinaus unterliege der Personalrat in Sachen Whistleblowing keinem besseren Schutz als die KollegInnen. Seine Mitglieder könnten daher selbst in Gefahr kommen, wie Whistleblower verfolgt zu werden, wenn sie die erhaltenen Informationen weitergeben.

Bundesgesetzgeber gefordert

Deutlich ist: Eine offenere Organisationskultur und Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen sind zwar Bestandteile eines ef-

fektiven Schutzes von Hinweisgebern. Sie können den dringend erforderlichen hinreichenden gesetzlichen Schutz aber nicht ersetzen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert Regelungen, die BeamtInnen Rechtssicherheit und Schutz vor Sanktionen bieten. Damit BeamtInnen wirklich guten Gewissens geraten werden kann, einen Hinweis auf schwerwiegende Missstände zu geben, muss zunächst der Bundesgesetzgeber tätig werden. Alle Versuche, auf Bundesebene einen weiterreichenden Hinweisgeberschutz zu schaffen, sind bisher gescheitert. Ein Gesetzentwurf der Grünen, der das BBG und des BeamtStG dahingehend verändern sollte, dass BeamtInnen ein Anzeigerecht bei rechtswidrigen Diensthandlungen erhalten, wurde im Juni 2013 vom Bundestag in zweiter Lesung abgelehnt.

Literaturtipps

Spielräume für Whistleblowerschutz auf Landesebene, Wissenschaftlicher Dienst des Schleswig-Holsteinischen Landtages, Umdruck 18/3198 vom 22. Juli 2014.

www.landtag.ltsh.de/infotehek/wahl18/umdrucke/3100/umdruck-18-3198.pdf

Björn Rohde-Liebenau (2005): **Whistleblowing – Beitrag der Mitarbeiter zur Risikokommunikation**, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_159.pdf



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente mit dem zusätzlichen Plus für Gewerkschaftsmitglieder

Riester-Rente + DGB-Vorteil = Das RentenPlus

www.das-rentenplus.de



Bund

Langzeitkonten top, Ruhepausenregelung flop

Aktuell besteht auf Bundesebene in zwei Ministerien die Möglichkeit, Zeitguthaben auf einem so genannten Langzeitkonto ansparen zu können. Dies soll sich nun ändern: Der Verordnungsgeber stellte im Rahmen des Beteiligungsverfahrens zur Änderung der Arbeitszeitverordnung der BundesbeamtInnen die Erweiterung des Anwendungsbereichs von Langzeitkonten vor. Demnach sollen künftig alle Ressorts die Möglichkeit haben, dass sich ihre Beschäftigten bis zu 1.400 über die regelmäßige Arbeitszeit geleistete Stunden gutschreiben lassen können. Diese können dann für Freistellungsphasen unter Fortzahlung der Besoldung genutzt werden. Damit setzt der Verordnungsgeber eine seit langem von den Gewerkschaften erhobene Forderung um. Auf Ablehnung trifft hingegen die geplante Novellierung der Pausenregelung. Die Änderung sieht vor, dass künftig Pausen unter Bereithaltung als persönliche Freizeit deklariert werden und grundsätzlich nicht mehr auf die Arbeitszeit angerechnet werden können. Der DGB wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass eine Ruhepause auch für ein(en) Beamten nur dann vorliegt, wenn ihr/ ihm diese Zeit zur freien Verfügung steht und spätestens zu Beginn klar ist, wie lang sie dauert.

Foto: fotolia.de/les Cunliffe

Bund

BBVAnpG endgültig durch

Der Deutsche Bundestag hat am 9. Oktober 2014 mit der Verabschiedung des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2014/2015 (BBVAnpG) die Übertragung des im Frühjahr dieses Jahres für die Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen ausgehandelten Tarifergebnisses auf die BundesbeamtInnen beschlossen. Damit bestätigt der Bundestag das Ergebnis des Beteiligungsverfahrens mit den Gewerkschaften vom Mai. Der DGB begrüßt die Einigung. Zugleich mahnt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack mit Blick auf die kommende Tarif- und Besoldungsrunde der Länder im Frühjahr 2015 an: „Ob Tarifergebnisse auf die Beamten übertragen werden, darf nicht vom Wohlwollen von Bund und Ländern abhängen. Dass einzelne Länder zuletzt die Tarifabschlüsse nicht für ihre Beamten übernommen haben, hat dazu geführt, dass wir inzwischen Differenzen von bis zu 18 Prozent innerhalb ein und derselben Besoldungsgruppe haben. Der schon jetzt existente Nachwuchsmangel wird sich angesichts solcher Zustände in einigen Bereichen ausweiten. Wir erwarten, dass auch künftig erzielte Tarifergebnisse eins zu eins für die Beamten übernommen werden – das muss wieder Standard werden.“

Bund

Bekanntnis zu Guter Digitaler Arbeit

Nach der Digitalen Agenda hat die Bundesregierung zu deren Umsetzung das Programm „Digitale Verwaltung 2020“ beschlossen. Sie will damit den Rahmen schaffen, damit die Verwaltung unter Nutzung der Potenziale der Digitalisierung transparent und effizient arbeitet. Auch bekennt sich die Regierung zu einer barrierefreien, bürger- und unternehmensfreundlichen Verwaltung.

Ein deutliches Signal an die Beschäftigten ist das Ziel „gute Arbeit in der digitalen Verwaltung zu gestalten, die sicher und gesund ist und sich positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirkt“. Dazu verweist das Regierungsprogramm auch auf den Ordner „Verwaltung der Zukunft“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Dieser wurde im engen Dialog mit dem DGB erstellt. Das Regierungsprogramm erlegt dem Bundesinnenministerium auf, die Beschäftigten frühzeitig in den für eine erfolgreiche Digitalisierung erforderlichen Kulturwandel einzubeziehen, um ihn mitgestalten zu können.

Auch der Aktionsplan zur Einführung der elektronischen Akte und kooperativer Verfahrensweisen soll die Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigen und deren Kompetenzentwicklung umfassen. Mit den Beschäftigten Lösungswege zu finden, sei herausgehobene Aufgabe der Führungskräfte.

Bund

„Rentenpaket“: Gespräch zur Übertragung

Der DGB setzt sich für eine Übertragung des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) auf das Beamtenrecht ein. Am 16. Oktober tauschten sich DGB



Gesprächsrunde im Bundesministerium des Innern zur Übertragung des Rentenpakets (v.l.n.r.): Dr. Karsten Schneider (DGB), Joachim Messer (EVG), Dr. Günter Krings (Parlamentarischer Staatssekretär beim BMI), Martin Burkert (Vorstandsmitglied der EVG) und Paul Fietz (BMI).
Foto: EVG

und EVG mit dem Parlamentarischen Staatssekretär beim Bundesminister des Innern, Dr. Günter Krings, sowie dem Abteilungsleiter Dienstrecht, Paul Fietz, über Optionen für vergleichbare Regelungen für BundesbeamtInnen aus. Seit dem 1. Juli 2014 können ArbeitnehmerInnen nach 45 Beitragsjahren mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für den öffentlichen Dienst fordern seit Monaten, auch BeamtInnen nach 45 Jahren im Arbeitsleben den früheren Schritt in den Ruhestand zu ermöglichen. Das Bundesministerium des Innern machte jetzt deutlich, dass die Übertragung angesichts von Neiddebatten und Schuldenbremse ein schwieriges Thema sei. Zugleich signalisierte es aber weitere Gesprächsbereitschaft und zeigte Verständnis für die BeamtInnen mit einer sehr langen beruflichen Tätigkeit.

Bundeswehr

Auf dem Weg zu mehr Attraktivität?

Die Bundeswehr soll einer der attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland werden. Das ist das ausgerufene Ziel der Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen. Der nun vorgelegte „Referentenentwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr“ soll einen Beitrag dazu leisten. Unter der Regie von Bundesinnen- und Bundesverteidigungsministerium entstand ein Gesetzentwurf, der eine Vielzahl an Verbesserungen mit sich bringen soll. Nach Ansicht des DGB enthalte der Vorschlag tatsächlich zahlreiche positive Regelungen, insbesondere hinsichtlich der Attraktivität der Vergütung, der sozialen Absicherung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hinzu komme, dass die Etablierung eines allgemeinen Arbeitszeitrechts

für SoldatInnen ein aus personalpolitischen wie -rechtlichen Gründen wichtiger Schritt sei. Darüber hinaus sieht der Entwurf aber auch Änderungen der Dienstkleidungsvorschriften bei Zoll und Bundespolizei vor. Trotz Kritik seitens der Gewerkschaften jedoch keine einheitlichen. So erhalten ZollbeamtInnen, die zur Tragung von Dienstkleidung verpflichtet sind, diese unentgeltlich, während dies für ihre KollegInnen im Polizeivollzugsdienst zwar grundsätzlich auch gelten soll. Doch könne das Bundesministerium des Innern bestimmen, dass die im gehobenen und höheren Dienst befindlichen BeamtInnen ihre Dienstkleidung, die nicht zur Einsatz- und Arbeitsausstattung gehört, auch künftig unter Gewährung eines einmaligen Bekleidungszuschusses selbst zu beschaffen haben. Mitte des Monats hat allerdings das Bundesfinanzministerium Bedenken gegen das Vorhaben angemeldet.

Debeka

Lebensversicherungsverein a. G.

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes



Kennen Sie Ihre Versorgungsansprüche?

– bei Dienstunfähigkeit durch Krankheit oder Dienstunfall und im Ruhestand

Die oftmals komplizierten Regelungen der Beamtenversorgung sind nicht immer leicht zu verstehen. Wir berechnen daher für Sie Ihre individuellen Versorgungsansprüche und bieten für Ihren persönlichen Bedarf die passenden Lösungen.

Sprechen Sie uns an, wir informieren Sie gerne.

Info
(02 61) 4 98-0
www.debeka.de

anders als andere

Debeka

Mit Weitsicht den öffentlichen Dienst zukunftsfest machen



Foto: Angelika Kohlmeier

Volker Beck, innenpolitischer Sprecher
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
im Deutschen Bundestag

Der öffentliche Dienst steht vor gewaltigen Herausforderungen. Der demografische Wandel macht es zunehmend schwer, Fachkräfte für öffentliche Aufgaben zu gewinnen. Die Beamtenversorgung muss sichergestellt werden. Die Parallelität von Angestellten- und Beamtenverhältnissen in vielen Behörden ist legitimationsbedürftig. Eins steht aber fest: der öffentliche Dienst wird ein tragender Pfeiler unserer Gesellschaft bleiben – als Garant für Sicherheit, Daseinsvorsorge und die vielfältigen Aufgaben der Leistungsverwaltung.

Überzeugende Vorschläge der Koalition, die den öffentlichen Dienst attraktiver machen, vermisse ich. Die Koalition feiert sich für die Anhebung der Bezüge der Bundesbeamtinnen. Die ist zwar gut und richtig, offenbart aber einen desolaten Mangel an Kreativität: im Konkurrenzkampf mit der Wirtschaft kann der Staat nicht mit Geld punkten. Die Wertschätzung anspruchsvoller Arbeit ist aber nicht nur eine finanzielle Frage.

Beruf und Familie müssen miteinander vereinbar sein. Das gilt für die Betreuung von Kindern wie von pflegebedürftigen Angehörigen. In den letzten Jahren hat sich viel bewegt, nicht zuletzt auf Initiative der Grünen. Individuelle Lebensgestaltung bedeutet aber auch, dass der Wechsel zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor erleichtert werden muss – in beide Richtungen! Für das Altersgeld, das

Schäuble lange Zeit abgelehnt hat, setzen wir Grünen uns seit langem ein. Die Erfüllung dieser Forderung der Gewerkschaften kann aber nur ein Anfang sein.

Der öffentliche Dienst muss Europa als Chance begreifen. Er kann auf Dauer nicht auf Sachverstand aus dem Ausland verzichten. Deshalb ist es richtig, dass Unionsbürgerinnen grundsätzlich auch verbeamtet werden können. Obwohl sie Unionsbürgerinnen nach dem Assoziationsabkommen EU-Türkei weitgehend gleichgestellt sind, ist das bei türkischen Staatsangehörigen bislang nicht der Fall. Das muss sich ändern!

Der öffentliche Dienst muss sich weiter öffnen, um die Gesellschaft als Ganze widerzuspiegeln. Niemand darf wegen der Herkunft, Religion oder sexuellen Orientierung diskriminiert werden. Diskriminierung ist kein Privatproblem, sondern beeinträchtigt die Erfüllung öffentlicher Aufgaben! Um wirksam gegen Diskriminierung vorzugehen, muss das Aus- und Fortbildungsangebot im öffentlichen Dienst erweitert werden. Das fordern wir Grüne seit langem und auch in dieser Wahlperiode wieder.

Baden-Württemberg

Einsatz zahlt sich aus

Seit Monaten hat sich die GEW für den Erhalt von 3.570 Lehrerstellen im Doppelhaushalt 2015/2016 eingesetzt. Mit Erfolg. Finanzminister Nils Schmid kündigte nun an, mit 400 Lehrerstellen weniger streichen zu wollen, als



ursprünglich geplant. Bislang war für 2015 und 2016 vorgesehen, jeweils um die 1.800 Stellen einzusparen und damit zum einen auf die ab 2020 wirkende Schuldenbremse und zum anderen auf die Entwicklung der Schülerzahlen zu reagieren. Diese fallen laut Statistischem Landesamt jedoch höher aus, als angenommen (Magazin für Beamtinnen und Beamte berichtete). Die GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz hält die Entscheidung der Landesregierung für ein positives Signal, um eine erfolgreiche Umsetzung der anstehenden Reformen zu ermöglichen. „Neben Ganztagschule, Inklusion und vielen weiteren Reformen, kann jetzt auch die Lernzeit in der Grundschule auf das Niveau anderer erfolgreicher Bundesländer erhöht werden“, sagte Moritz.

Bayern

Gymnasialreform bedarf Richtungswechsel

DGB und GEW sprechen sich gegen die von der CSU-Landtagsfraktion vorgeschlagene Gymnasialreform aus. Diese sieht unter anderem die Verlängerung der Mittelstufe um ein Jahr auf vier Jahre vor und wäre damit deutschlandweit einzigartig. Ein Großteil der SchülerInnen an bayerischen Gymnasien könnte somit erst nach der 11. Klasse die Mittlere Reife erreichen. „Ich fordere die Bayerische Staatsregierung auf, in diesem Punkt keinen Alleingang vorzunehmen, sondern die Abstimmung mit den anderen Bundesländern zu suchen. Nur so könnte vermieden werden, dass die Hürden für einen notwendigen Schulwechsel bei einem Umzug nach Bayern oder von Bayern weg nicht noch höher werden“, so der Vorsitzende der Landesfachgruppe Gymnasium der GEW Bayern, Andreas Hofmann. DGB und GEW fordern, die Möglichkeiten, auf das Gymnasium wechseln zu können, zu verbessern. Für den Landesvorsitzenden des DGB, Matthias Jena, ist die vorgesehene Flexibilisierung und Ausweitung der gymnasialen Mittelstufe diesbezüglich kontraproduktiv. „Das würde nur zu einer weiteren, im Endeffekt auch stärkeren sozialen Abschottung des Gymnasiums führen“, meint Jena. Vielmehr müsse das Schulsystem so gestaltet werden, dass allen Kindern innerhalb von sechs Jahren die Grundlagen vermittelt werden können und sodann in der Oberstufe der Weg zum Abitur in zwei Geschwindigkeiten zurückgelegt werden kann.

Berlin

Landesklinik drückt Löhne

Der Aufsichtsrat von Vivantes, Deutschlands größtem kommunalen Krankenhauskonzern, hat umfangreiche Ausgliederungen beschlossen. So sollen therapeutische Dienste, Einkauf, Service, Logistik, Patientenbegleitservice und Reinigungsdienste auf neue Tochtergesellschaften übergehen. Der Aufsichtsrat begründet den Schritt unumwunden mit der Absicht, bei Neueinstellungen eine „branchenübliche Vergütung“ zahlen zu wollen. Mit einer Pro-

testkundgebung vor dem Konzernsitz zeigte ver.di ihren Widerstand. Neben schlechteren Arbeitsbedingungen für Neueingestellte warnte sie davor, dass sich auch für Alt-Beschäftigte die Einkommenssituation perspektivisch erheblich verschlechtert. „Die fortschreitende Spaltung der Belegschaft lässt erkennen, dass bei Vivantes wertschätzender Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine besondere Priorität hat“, kritisierte die Gewerkschaftssekretärin Janine Balder. Auch an der zweiten großen landeseigenen Klinik der Hauptstadt, der Charité, sind alle nichtmedizinischen Dienstleistungen seit Jahren ausgegründet und teilprivatisiert. Kritik an mangelnder Qualifizierung und unrealistischen Leistungsvorgaben unter anderem bei der Reinigung haben dort mehrfach konkrete Sorgen um die Hygiene genährt. So erklärt auch Janine Balder: „Wir befürchten, dass die Zersplitterung von Vivantes mit Qualitätsverlusten für die Patienten einhergehen wird.“

Brandenburg

Gleiche Zeiten für Alle

Polizistinnen und Polizisten sind bei Demonstrationen, Sportereignissen und Großveranstaltungen oftmals großen Belastungen ausgesetzt. Ärgerlich, wenn dazu dann auch noch die Dienst-, Bereitschafts- und Ruhezeiten unterschiedlich angerechnet werden. Die GdP will alle Beschäftigten der Polizeibehörde und der Polizeieinrichtungen gleich behandeln. Auf ihre Anregung hin hat daher der Polizeihauptpersonalrat beim Brandenburgischen Innenministerium den Abschluss einer „Dienstvereinbarung über Maßnahmen im Zusammenhang mit Einsätzen aus besonderem Anlass“ beantragt. Ziel der Dienstvereinbarung sei es, die einsatzbedingten Belastungen zu minimieren und einheitliche Standards zu definieren. Die GdP erhofft sich davon auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bremen

Die Null ist weg

Die Nullrunden in 2013 und 2014 für BeamtInnen der Besoldungsgruppen ab A13 sind

vom Tisch. Der Bremer Senat will nach dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs Nordrhein-Westfalen zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2013/2014 im bevölkerungsreichsten Land nun das eigene Gesetz nachbessern. Das Gericht hatte festgestellt, dass besagte Normen gleich aus mehreren Aspekten verfassungswidrig seien. Auf Grund vergleichbarer Regelungen und einer zu vermutenden gleichlautenden Entscheidung der hanseatischen Gerichtsbarkeit, ist der Bremer Gesetzgeber zum Handeln angehalten. Geplant ist nun, die Grundgehälter der Besoldungsgruppen A3 bis A10 rückwirkend jeweils zum 1. Mai zu erhöhen. Für die Besoldungsgruppen A11 bis A12a soll die Anpassung ebenfalls zum 1. Mai um jeweils 1,5 Prozent angehoben werden. Darauf aufbauend sollen die Grundgehälter zum 1. Mai 2013 um 30 Euro und zum 1. Mai 2014 um 40 Euro erhöht werden. Die Anhebung der Grundgehälter der übrigen Besoldungsgruppen soll entsprechend ausfallen, allerdings erst jeweils zum 1. September erfolgen.

Hamburg

Die 60 darf nicht zur Debatte stehen

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Polizeivollzugs- und Feuerwehrbeamten stehe nicht zur Debatte, so heißt es seitens der SPD-Fraktion in der Hamburgischen Bürger-

schaft. „Trotz Schuldenbremse soll und muss unsere Hamburger Polizei personeller Schonbereich bleiben. Wir waren in Hamburg immer gegen die Lebensarbeitszeitverlängerung – und haben während der CDU-Regierungszeit dagegen gekämpft. Wir wollen keine Lebensarbeitszeitverlängerung für Polizei- und Feuerwehrbeamte – an den Gegenargumenten hat sich nichts geändert. Dabei berücksichtigen wir die Erfahrungen anderer Länder und folgen damit gerne den begründeten Forderungen der GdP.“ erklärte der SPD-Fraktionsvorsitzende Dr. Andreas Dressel. Damit spielt dieser auch auf die Situation in Rheinland-Pfalz an. Dort hat eine Untersuchung ergeben, dass die Einführung der Lebensarbeitszeitverlängerung in der Polizei zu einer fast 100-prozentigen Erhöhung der begrenzten Dienstfähigkeit geführt habe. Die GdP machte auf die Überalterung der Polizei Hamburg aufmerksam. Von rund 8.400 KollegInnen seien mehr als 4.000 45 Jahre oder älter. Hinzu käme das massive Problem des Nachwuchsmangels. „Wir begrüßen die positive Haltung der SPD zur Ablehnung der Lebensarbeitszeitverlängerung für Polizei- und Feuerwehrbeamte. Die Überalterung des Personalkörpers der Hamburger Polizei ist ohnehin in vollem Gang – wir brauchen mehr Nachwuchs und das setzt attraktive Berufsperspektiven voraus.“ so Gerhard Kirsch, Landesvorsitzender der GdP Hamburg. Die GdP forderte die SPD auf, auch nach der Bürger-

schaftswahl im kommenden Februar bei ihrer Haltung zu bleiben. Auslöser der Diskussion waren Medienberichte, laut derer der Landesrechnungshof eine Anhebung der besonderen Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre anregt.

Hessen

Schlechte Aussichten

Nullrunde 2015, 2016 bis 2018 jeweils ein Prozent. So sehen die Pläne der hessischen Landesregierung für die kommenden Jahre in Bezug auf die Besoldung ihrer Beamtenschaft aus. Damit soll diese ihren Teil zur Verringerung der Neuverschuldung um rund 230 Millionen in 2015 beitragen. Hinzu kommen Steleneinsparungen in einer Größenordnung von rund 1.800 Stellen. Davon ausgenommen seien lediglich die Bereiche Polizei und Schule. Die DGB-Bezirksvorsitzende Gabriele Kailing zeigte sich enttäuscht: „Angesichts der Leistungsverdichtung der vergangenen Jahre ist es nicht hinnehmbar, dass im öffentlichen Dienst des Landes weitere Stellen abgebaut werden sollen. Hinzu kommt, dass die geplante Besoldungsanpassung bei den Beamten für diese reale Einkommenseinbußen bedeutet. Das ist Personalpolitik nach Gutsherrenart. Finanzminister Thomas Schäfer sollte sich fragen, wie angesichts immer schlechterer Arbeitsbedingungen und rückläufiger Verdienstaussichten eine Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst des Landes gelingen kann.“

Mecklenburg-Vorpommern

Kranke Verhältnisse

Die Polizei im Nordosten verzeichnet eine dramatische Zunahme des Krankenstandes. So waren die Beschäftigten 2011 an durchschnittlich 27,6 Kalendertagen pro Jahr krank, 2012 bereits an 31,2 und im Jahr 2013 an 36,7 Tagen. „Wenn immer weniger Kollegen immer mehr Arbeiten erledigen müssen, werden die verbleibenden KollegInnen auch schneller und häufiger krank“, erklärt der GdP-Landesvorsitzende Christian Schumacher den Teufelskreis. Die Ursachen dieser dramatischen Entwicklung liegen nach Ansicht der GdP in der stetig steigenden Arbeitsbelastung auf Grund



Foto: Eduard Fiegel



Foto: Eduard Fiegel

von fehlendem Personal sowie in der Altersstruktur. Schumacher beschreibt das bittere Ergebnis: „Die Beamten sind überlastet und frustriert, Konzepte für die Zukunft fehlen.“ Die GdP drängt auf Gegenmaßnahmen. „Die hohen Krankenstände, der große Anteil langfristiger Krankheitsfälle, die starke Überlastung sowie Burnout-Gefährdung – all das verlangt nach dem Ausbau des Gesundheitsmanagements“, so Schumacher.

Niedersachsen

Transatlantischer Privatisierungsdruck

„Öffentliche Dienstleistungen sollten aus Freihandelsabkommen ausgenommen werden“, stellte in Hannover DGB-Bezirkschef Hartmut Tölle klar. Anlass war der europaweite Aktionstag gegen die geplanten Freihandelsabkommen TTIP, CETA und TISA am 11. Oktober. Dazu hatte der DGB-Bezirk eine gemeinsame Erklärung mit acht regionalen Gewerkschaftsgliederungen aus fünf europäischen Ländern herausgegeben. Viele öffentliche Dienstleistungen seien lokal und regional organisiert.

Die Gewerkschaften fürchten, dass die demokratische Gestaltung und Entwicklung des Gemeinwesens in den Regionen durch Freihandelsabkommen untergraben werden. Von der Bildung bis zu den Arbeitsagenturen, vom Wasserwerk bis zur Kultur – keine öffentliche Dienstleistung solle Gegenstand solcher Verhandlungen sein, selbst wenn eine oder beide Vertragsparteien sie schon teilweise liberalisiert haben sollte. Hartmut Tölle betont: „Unsere Erklärung zeigt, dass die Kritik an den derzeitigen Freihandelsverhandlungen kein rein deutsches Phänomen ist. In vielen europäischen Ländern fordern Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen, die Verhandlungen auszusetzen. Die Europäische Kommission und die europäischen Regierungen täten gut daran, die Bedenken der Bürgerinnen und Bürger endlich ernst zu nehmen!“

► Englischsprachige Erklärung im Volltext: niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/-/rdP

Nordrhein-Westfalen

10 Minuten Rüstzeit pro Schicht

Die GdP rät ihren im Polizeivollzugsdienst tätigen Mitgliedern, in deren Dienststellen die Rüstzeiten nicht geregelt sind, einen Antrag auf Anerkennung der Rüstzeiten als Arbeitszeit zu stellen. Hintergrund sind Urteile mehrerer Verwaltungsgerichte Nordrhein-Westfalens in den letzten Wochen. Diese hatten in unter anderem von der GdP betriebenen Verfahren entschieden, dass das Anlegen der persönlichen Ausrüstungsgegenstände in der Arbeitszeit erfolgen könne. Sollten die Betroffenen von Schichtbeginn bis -ende fertig ausgerüstet sein müssen, würden sie pro Schicht zusätzlich regelmäßige Arbeitszeit von 10 Minuten erbringen. Zwar hat die Gegenseite Rechtsmittel gegen die Entscheidungen eingelegt, doch ist sich die GdP hinsichtlich eines positiven Verfahrensausgangs sicher. „Wir haben bereits Entscheidungen von drei unterschiedlichen Verwaltungsgerichten vorliegen. Das Ergebnis war stets dasselbe: Die Gerichte geben uns recht. Deshalb wird es Zeit, dass Jäger (NRW-Innenminister, die Redaktion) das Problem der Rüstzeiten endlich politisch löst“,

fordert der GdP-Landesvorsitzende Arnold Plickert.

Rheinland-Pfalz

Prävention im Katalog

Was für gesetzlich Krankenversicherte schon seit Jahren gilt, haben die rheinland-pfälzischen Gewerkschaften nun auch für die BeamtInnen durchgesetzt: Von gesundheitspräventiven Kursen bis zu Mutter-Kind-/Vater-Kind-Kuren wurde der Leistungskatalog der Beihilfe erweitert. Beides unterliegt nicht der Kostendämpfungspauschale. „Für die Aufnahme von Gesundheitsprävention in den Leistungskatalog der Beihilfe haben wir hart gestritten“, erinnert Heinz Werner Gabler, Beihilfefachmann der GdP, „das ist ein wichtiger Schritt in Richtung gesunde Arbeit.“ Erstattet werden bis zu 75 Euro für Kurse in den Bereichen Bewegungsgewohnheiten, Ernährung, Stressmanagement und Suchtmittelkonsum. Diese müssen von einer gesetzlichen Krankenversicherung anerkannt worden sein.

Saarland

Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes

Während der Frauenanteil im öffentlichen Dienst des Saarlandes bei rund 53 Prozent liegt, findet man auf der obersten Leitungsebene in den Ministerien des Landes mit 14,3 Prozent und auf Ebene der Referatsleitungen mit 38,4 Prozent wenige Vertreterinnen des weiblichen Geschlechts. Vor diesem Hintergrund wird seit Anfang des Jahres an der Novellierung des 1996 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetzes gearbeitet. Nun hat das saarländische Kabinett einen Gesetzentwurf verabschiedet, der laut Landesregierung eine vorbildliche frauenfördernde Personalplanung im öffentlichen Dienst zum Ziel habe. Zudem soll die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit – für beide Geschlechter – verbessert, die Stellung der Frauenbeauftragten gestärkt und der Frauenanteil in Gremien erhöht werden. Nach dem derzeitigen Zeitplan, wird sich der Landtag im Januar nächsten Jahres erstmals mit dem Gesetzentwurf befassen.

Sachsen

Schwarz-Rot in Arbeit

Nach der Landtagswahl im vergangenen September läuft im Freistaat nun alles auf eine Koalition von CDU und SPD hinaus. In die Koalitionsverhandlungen haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Erwartungen an die künftige Regierung des Landes eingebracht: Einstellungsverfahren für neue Lehrkräfte sind zu verbessern, Gerechtigkeitslücken bei der Eingruppierung von Lehrkräften zeitnah zu schließen, der Personalabbau in allen Bereichen zu stoppen und zusätzliches Personal einzustellen, wirksame Maßnahmen gegen die Auswirkungen der demografischen Entwicklung zu ergreifen und der öffentlichen Dienst insgesamt zu modernisieren. So nur einige der gewerkschaftlichen Forderungen. Inwieweit sie Eingang in einen späteren Koalitionsvertrag finden und damit zum Handlungs-auftrag für die kommenden Jahre werden,

zeigt sich nach jetzigem Stand spätestens am 8. November. Bis dahin sollen die Verhandlungen abgeschlossen sein.

Sachsen-Anhalt

Grundschulen bleiben

Kaum waren zu Beginn dieses Schuljahres 31 Grundschulen geschlossen, da entbrannte in Sachsen-Anhalt der Streit um weitere Schließungen. In ihrem Koalitionsvertrag hatten sich CDU und SPD vor drei Jahren darauf geeinigt, dass die Mindestschülerzahl für ländliche Grundschulen ab dem Schuljahr 2017/18 von 60 auf 80 steigen soll. Nach Protesten ist dieses Vorhaben nun vom Tisch. Kultusminister Stephan Dorgerloh (SPD) verwies auf einen Kompromiss mit allen Landtagsfraktionen. Die GEW hatte mehrfach an die Parteien appelliert, eine übergreifende Lösung zu finden. Nur so sei ein echter Schulfrieden möglich. „Unsere Grundschulen müssen endlich wie-

der in Ruhe arbeiten können, um ihren schwierigen Aufgaben unter anderem durch den zunehmenden gemeinsamen Unterricht von Kindern mit und ohne Förderbedarf auch weiter gerecht werden zu können“, erklärte der Landesvorsitzende der GEW, Thomas Lippmann. Entscheidend sei, dass die Lösungen halten – nicht nur bis zum nächsten Wahltermin 2016.

Schleswig-Holstein

Öffentlich oder öffentlich-privat?

Die Welle öffentlich-privater Partnerschaften (ÖPP) nimmt auch im Norden ihre Fortsetzung. So soll das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein vom kommenden Jahr an in öffentlich-privater Partnerschaft saniert werden. Ein Konsortium aus dem Baukonzern BAM und der Fresenius-Tochter Vamed soll Planung, Bau, Betrieb und Instandhaltung übernehmen. Dafür verpflichtet sich die Klinik für 30 Jahre lang zu Zahlungen in Millionenhöhe.

DGB Das RentenPlus:
Spezialtarif mit
40% Rabatt

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

► 40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit und alle Vorteile der UniProfiRente Select – der Riester-Rente vom Marktführer¹⁾:

- Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“²⁾
- 100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase. Während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen.
- Wahlweises Ein- und Ausschalten der Gewinnsicherung
- Jederzeitige und unbegrenzte Einzahlungen

Ausführliche produktspezifische Informationen entnehmen Sie bitte den Sonderbedingungen zum Altersvorsorgevertrag. Hinweise zu Chancen und Risiken der zugrunde liegenden Fonds entnehmen Sie bitte den aktuellen Verkaufsprospekten, den Vertragsbedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei Ihrer BBBank eG, Herrenstraße 2–10, 76133 Karlsruhe (Telefon 07 21/141-0 oder www.bbbank.de) oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Wiesenhüttenstraße 10, 60329 Frankfurt am Main, www.union-investment.de, Telefon 069/5 89 98-61 00, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf. Stand: 15. Mai 2014.

Jetzt informieren:

www.bezugekonto.de oder Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Derartige Konstruktionen stehen nicht nur seitens der Gewerkschaften in der Kritik. Auf einer ver.di-Bezirkskonferenz in Elmshorn kritisierte die dortige Altbürgermeisterin Brigitte Fronzek: „Wie überhaupt irgendjemand davon ausgehen kann, dass sich dieses Verfahren für die öffentliche Hand rechnet, kann ich nicht verstehen.“ Statt mit weniger als zwei Prozent Zinsen Geld auf dem Kapitalmarkt selbst aufzunehmen, ließen die Kommunen Schulen durch Private errichten und zahlten dann deutlich mehr als die Bausumme an Miete.

Thüringen

Erstmals Stadtwerke insolvent

Über die Stadtwerke Gera wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Bis zuletzt hatten die Beschäftigten dagegen gekämpft. Innerhalb von nur zwei Wochen hatten sie zehntausend Unterschriften gesammelt. Doch die Landesregierung wollte kein Geld über das hinaus geben,



Foto: fotolia.de/Marco2811

was sie zur Weiterzahlung der Löhne bis Ende des Jahres der Stadt zuweist. Sie erhofft sich von der Insolvenz eine Sanierung der Stadtwerke. „Die endgültige Insolvenz soll abgewendet werden, durch finanzielle Unterstützung des Landes ein Rettungsschirm aufgespannt werden“, forderte indes Thomas Voß, ver.di-

Landesbezirksleiter. Der Geraer Verkehrsbetrieb arbeite mit hoher Leistung und sehr effizient, die Beschäftigten seien hoch motiviert. Sein Problem bestehe lediglich darin, dass die für den Betrieb erforderlichen öffentlichen Zuschüsse nicht mehr in der erforderlichen Höhe von der Stadt gezahlt werden können.



- Anzeige -

BEAMTEN BERUFE

Der Internetauftritt www.beamtenberufe.de steht im Mittelpunkt eines Projekts, das der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e. V. (DBW) gemeinsam mit der Debeka und der BBBank (Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst) ausrichtet.

Die Website enthält u. a. Profile von Beamtenberufen und deren jeweiligen Zugangsvoraussetzungen. Daneben findet man Angaben zu Behörden und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Mit einem Link gelangen die Besucher dann direkt zur behördeneigenen Website.

BEAMTENBERUFE enthält auch sonstige nützliche TIPPS und INFOS.



Sanatorium DR. HOLLER



Sanatorium Dr. Holler mit dem ganzheitlichen Ansatz...

„Weil wir den Menschen ganzheitlich sehen, behandeln wir ihn auch so“, nach diesem Leitmotto erfolgt die Behandlung und Betreuung im Sanatorium Dr. Holler.

Das kompetente Ärzte-Team und die bestens geschulten, langjährig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nehmen sich im Sanatorium Dr. Holler viel Zeit, um auf die persönlichen Wünsche der Gäste einzugehen. Für jeden Gast wird ein individueller Behandlungsplan erstellt, der, je nach Indikation, modernste Schulmedizin, homöopathische oder naturheilkundliche Behandlungsverfahren, beinhaltet. Mehr Informationen finden Sie unter:

www.sanatorium-holler.de

Fachtagung mit großer Resonanz

Mitbestimmung wirkt

Mehr als 200 Kolleginnen und Kollegen haben am 30. September und 1. Oktober auf Einladung der Hans-Böckler-Stiftung über die Wirkungen und das Potential der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst diskutiert. Das Interesse an der in Kooperation mit der Redaktion der Zeitschrift „Der Personalrat“ durchgeführten Fachtagung war gewaltig.

Zum Einstieg stellte Wolfram Brehmer vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) Ergebnisse von Personalrätebefragungen vor. Wichtigste Diagnose von Brehmer: Nur vergleichsweise selten kommt es in Dienststellen zu Konflikten. Wenn es aber einmal zu Konflikten kommt, dann sind diese Ausdruck eines grundsätzlichen Konfliktverhältnisses, so dass es zu einer Vielzahl von Einzelfallstreitigkeiten kommt. Ursächlich für diese Konflikte sei dann eine beim Dienstherrn fehlende Beteiligungs- und Mitbestimmungsaffinität.

Für den DGB hat dies Karsten Schneider, Leiter der Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst, kommentiert: Es könne nicht sein, dass es von der individuellen Haltung des Dienstherrn abhänge, ob Personalräte effektiv handeln könnten. Der DGB-Vorschlag zur Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts zeige auf, wie Mitbestimmungslücken geschlossen werden könnten, individuelle Rechte von Beschäftigten gestärkt werden und unproduktive Debatten um Zuständigkeit durch die Einführung einer Allzuständigkeit verhindert werden.

Sarah Lillemeier vom WSI stellte am Beispiel der neuen Entgeltordnung Bund die Frage der geschlechtergerechten Eingruppierung dar. Sie konnte insbesondere Hinweise dazu geben, wie Personalräte verhindern können, dass in der Praxis der Dienststellen unbestimmte Rechtsbegriffe aus den Tarifverträgen diskriminierend wirken.

Der stellvertretende Vorsitzende der GEW Dr. Andreas Keller konnte deutlich machen, dass der öffentliche Dienst seiner Verantwortung, ein vorbildlicher Arbeitgeber zu sein, kaum mehr nachkommt. Die Befristungsquoten seien im Vergleich zur freien Wirtschaft exorbitant, gerade an den Universitäten. Die GEW sehe ihre Aufgabe darin, für und mit den befristeten Beschäftigten eine strukturelle Zurückdrängung der Befristungspraxis zu erreichen.

Dr. Christoph Heydemann, Richter am Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, erläuterte die aktuelle Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht. Dr. Nadine Absenger vom WSI und Rechtsanwalt Ralf Trümner griffen außerdem die Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf die Arbeit der Personalräte auf. Beide Wortbeiträge sollen in Kürze in der Zeitschrift „Der Personalrat“ dokumentiert werden.

Die Anforderungen des DGB an eine Modernisierung des Personalvertretungsrechts in Bund und Ländern: Download unter www.dgb.de/-/sD3

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamtendarlehen mit Top-Konditionen für Beamte, Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und Akademiker

- ✓ Darlehen bis 60.000 EUR
- ✓ lange Laufzeiten von 12, 15 oder 20 Jahren – dadurch niedrige monatliche Belastung
- ✓ Zinsgarantie über die gesamte Laufzeit
- ✓ sofortige Darlehenstilgung im Todesfall durch Comfort-Rentenversicherung (in der monatlichen Rate inbegriffen)
- ✓ freier Verwendungszweck: auch zur Umschuldung laufender Ratenkredite
- ✓ unkomplizierte Abwicklung und schnelle Auszahlung

Jetzt Angebot anfordern:

NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG
Ostendstr. 100, 90334 Nürnberg
Telefon: 0911 531-4871, Telefax: 0911 531-3457
MBoeD@nuernberger.de

INFO-SERVICE INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte Fuchslochweg 1
74933 Neidenstein

UNSER ANGEBOT – IHR VORTEIL

–Anzeige–

Betreutes Wohnen nach Ihren Wünschen

Unsere Seniorenresidenzen setzen bundesweit anspruchsvolle Standards für das altersgerechte Wohnen.



www.augustinum.de

Haut- und Atemwegserkrankungen

Sonne – Wind – Meer und das Fachklinikum Borkum sind Garant für Ihre Gesundheit.



www.fachklinikum-borkum.de

Chronische Haut- und Atemwegserkrankungen

Ganzheitliches Therapiekonzept bei Atemwegserkrankungen und Allergien unter Einbeziehung des Ostseereizklimas.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

Fachklinik für Erkrankungen der Atmungsorgane
Klinik für Anschlussheilbehandlung (AHB/AR)



www.espan-klinik.de

Interesse an dieser attraktiven Werbeform? Sprechen Sie uns an:
0211 72134571 oder per Mail: kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de

Beamten- und Rentenrecht

Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten

In der Vergangenheit wurden Änderungen im Rentenrecht stets wirkungsgleich im Beamtenrecht nachvollzogen. Während es sich seit den 1990er Jahren dabei überwiegend um Verschlechterungen für die Betroffenen handelte, besteht auf Grund des am 1. Juli 2014 in Kraft getretenen Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) die Chance für Verbesserungen auch für VersorgungsempfängerInnen. Die bessere Anerkennung von Kindererziehungszeiten ist ein wesentlicher Aspekt des so genannten Rentenpakets. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte erläutert die geltenden Regelungen bei Rente und Beamtenversorgung.

Ab Geburtsjahr 1992

Sowohl gemäß SGB VI als auch gemäß Beamtenversorgungsgesetz für die BundesbeamtInnen werden für ein zu betreuendes Kind, das nach dem 31. Dezember 1991 geboren wurde, maximal drei Jahre als Kindererziehungszeit berücksichtigt. Jedes Jahr wird mit 1 Entgelt-punkt (EP) bewertet. Während diese Zeit für Rentenversicherte in ihrer Rente wirksam wird, erhalten BeamtInnen im Ruhestand von ihrem Dienstherrn einen entsprechenden Kindererziehungszuschlag ausgezahlt. Der aktuelle Rentenwert eines EP beträgt 28,61 Euro. Derzeit würde es für eine dreijährige Kindererziehungszeit folglich einen maximalen Kindererziehungszuschlag von 85,83 Euro geben. Die Beamtenversorgungsgesetze der Länder wiederum sehen größtenteils vom Rentenrecht unabhängige Berechnungen vor.

Bis Geburtsjahr 1991: Regelung im Beamtenrecht

In der Beamtenversorgung wird die Zeit, die BeamtInnen mit der Erziehung ihres vor dem 1. Januar 1992 geborenen Kindes verbracht haben, innerhalb der Versorgung wirksam. Dabei werden maximal 6 Monate als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt, die mit etwa 0,9 Prozentpunkten direkt in den individuellen Versorgungssatz einfließen. Diese Regelung bezüglich der vor dem 1. Januar 1992 geborenen Kinder führt dazu, dass jede anspruchsberechtigte Beamtin bzw. jeder anspruchsberechtigte Beamte eine individuelle Anerkennung für die geleistete Kindererziehungszeit erfährt.

Bis Geburtsjahr 1991: Die rentenrechtliche Aufwertung

Für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder wurde im Rentenrecht bislang maximal 1 EP pro Kind gutgeschrieben. Dank des am 1. Juli 2014 in Kraft getretenen RV-Leistungsverbesserungsgesetzes werden diese Kindererziehungszeiten mit maximal 2 EP (derzeit 57,22 Euro) berücksichtigt.

DGB: Aufwertung auch für BeamtInnen

Angesichts der Aufwertung der Kindererziehungszeit im Rentenrecht für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder von 1 auf 2 EP, fordert der DGB eine entsprechende Aufwertung auch für BeamtInnen. Eine Möglichkeit wäre zum Beispiel eine Ausgleichszahlung bis zu dem Betrag von 2 EP (57,22 Euro), wenn die bisherige Leistung für die Kindererziehungszeit unter diesem Betrag liegt.

Personalien

Lischka neuer Innenpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion



Foto: Daniela Laske

Der Magdeburger Abgeordnete Burkhard Lischka ist neuer Innenpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion. Der 49-jährige Jurist war von 2006 bis 2009 Staatssekretär im Ministerium der Justiz des Landes Sachsen-Anhalt. Seit 2009 ist er Mitglied des Deutschen Bundestages und seit Oktober 2011 Mitglied des SPD-Fraktionsvorstandes. Bis zu seiner Wahl zum Sprecher für Innenpolitik war er Rechtspolitischer Sprecher.

Dokumentation

Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse

Die Friedrich-Ebert-Stiftung und der DGB luden im September in Berlin zur Diskussion „Alles neu ab 2020? Wege zur Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse in Deutschland“ ein. Die Beiträge und Diskussionsergebnisse sind jetzt als Audiobeitrag verfügbar. Mit Blick auf den zum 31. Dezember 2019 auslaufenden Solidarpakt II und den bisherigen Länderfinanzausgleich gingen die ReferentInnen der grundlegenden Frage nach, wie wir in Zukunft leben wollen. Wie kann eine – in Ost

und West – gerecht empfundene Anschlussregelung nach 2019 aussehen? Wie kann der Investitionsstau – z. B. im Verkehr, bei der Bildung oder im Energie- und Umweltbereich – verringert und der sozial-ökologische Wandel vorangetrieben werden? Und wie können die nötigen Investitionen für Gute Arbeit und mehr Beschäftigung in strukturschwachen Regionen ab 2020 aufgebracht werden? Wie kann eine Ausweitung der ohnehin großen Kluft zwischen armen und reichen Regionen und Kommunen aufgehoben werden? Das DGB-Positionspapier „Initiative Strukturpolitik 2020plus“ zur Gestaltung der Strukturpolitik nach 2020 sowie die Studie „Wer bestellt, bezahlt!: Für eine Reform des Finanzausgleichs zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in Deutschland; Berechnung des Vorschlags zur Neuordnung des Finanzausgleichs von Eichel, Fink und Tiemann.“, die im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung erstellt wurde, flossen in die Diskussion ein.

► Zuhören unter www.fes.de/wiso/content/veras/v_strukturpolitik.php

Wettbewerb

Die Gelbe Hand 2014/15

Der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremden-

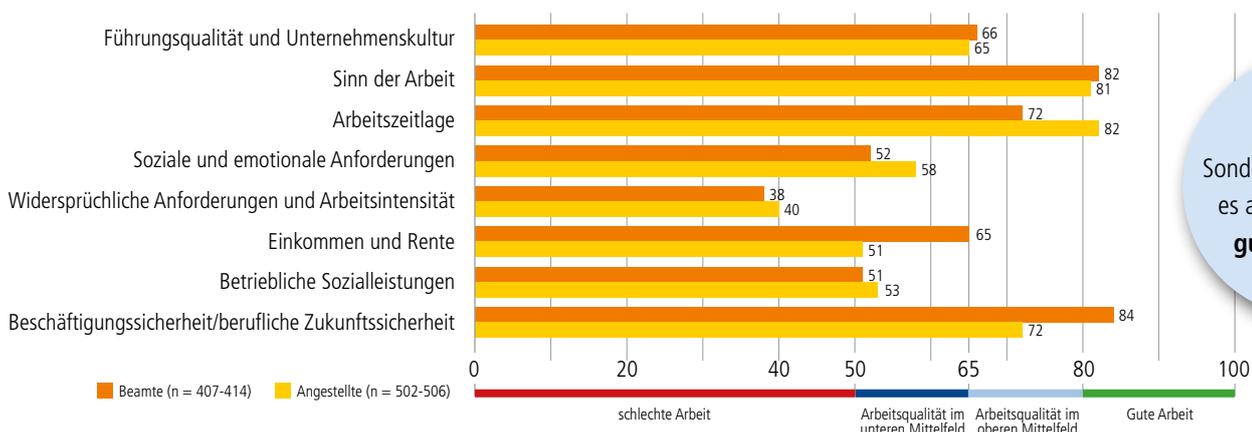
feindlichkeit und Rassismus e.V.“ hat den Wettbewerb „Die Gelbe Hand 2014/2015“ gestartet. Er richtet sich gegen Rassismus in der Arbeitswelt. Aufgerufen sind zu beteiligen sind Beschäftigte und Auszubildende aus Betrieben und Verwaltungen, Mitglieder der Gewerkschaftsjugend sowie SchülerInnen an Berufsschulen. Bewerben kann man sich mit kreativen Beiträgen gegen Fremdenfeindlichkeit und für ein solidarisches Miteinander. Verschiedenste Aktivitäten sind denkbar: Reportagen, Interviews, ein Film, eine Fotostory, eine Ausstellung, ein Logo für eine Kampagne, Plakate oder Postkarten. Die Hauptsache ist, dass sie andere motivieren, selbst gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung aktiv zu werden. Die besten Beiträge werden mit Geldpreisen prämiert. Ein-sendeschluss ist der 16. Januar 2015. Die

Preisverleihung findet am 25. März 2015 in Hannover statt. Aktuelle Informationen zum Wettbewerb und Anregungen für die Beiträge sowie Formulare sind online abrufbar.



Zahlen, Daten, Fakten

Die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung aus Sicht der Beamtinnen und Beamten 2012/2013



Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Unsere Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung bietet Schutz von Anfang an – komme, was wolle.

- ✓ Bedarfsgerechter Dienstunfähigkeitsschutz speziell für Beamte
- ✓ Höhe der Dienstunfähigkeitsversicherung an Bedarf anpassbar
- ✓ Auch die Teil-Dienstunfähigkeit ist absicherbar
- ✓ Ihr persönlicher Vorsorge-Check online

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de
oder Telefon 0800 166 55 94.



Jetzt Vorsorge-Check machen

Ein Unternehmen der AXA Gruppe



13TR46

Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

- ... Ex. **Rund ums Geld im öffentlichen Dienst***
- ... Ex. **Beamtenversorgung in Bund und Ländern***
- ... Ex. **Beihilfe in Bund und Ländern***
- ... Ex. **BerufsStart im öffentlichen Dienst***

Jeder Ratgeber kostet 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand). * Im AboService nur 5,00 Euro.



OnlineService des DBW für nur 10 Euro

Neben dem RatgeberService und AboService informiert der DBW die Beschäftigten und ehemaligen Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes auch im Internet über aktuelle und wichtige Themen. Mit dem OnlineService können Sie sich auf mehr als 20 Websites informieren. Das breite Themenangebot ist aktuell und übersichtlich gestaltet.

Wenn Sie sich für den OnlineService anmelden, erhalten Sie eine Zugangskennung mit der Sie auf allen Websites des DBW recherchieren können. Dort finden Sie auch Muster-Formulare und Checklisten als PDFs. Daneben können Sie auch vier Ratgeber als OnlineBücher lesen und ausdrucken, beispielsweise „Nebentätigkeitsrecht des öffentlichen Dienstes“, „Frauen im öffentlichen Dienst“, „Gesundheit von A bis Z“ und „Neues Tarifrecht für den öffentlichen Dienst“.

Bestellung

per E-Mail: info@dbw-online.de
per Telefon: 0211 7300335
per Telefax: 0211 7300275
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
Ratiborweg 1 · 40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter: www.dbw-online.de

Ich zahle / Wir zahlen per **Ermächtigung zur Lastschrift:**

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge
für Beamte



Die HUK-COBURG ist ein starker Partner, auch wenn es um Ihre Gesundheit geht:

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: 4 Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem 1. leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar 6 Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gern:

Adressen und Telefonnummern Ihrer Ansprechpartner finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder unter www.HUK.de.

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 09561 96-98221

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS • 2014



Der Personalrat  HUK-COBURG



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig