

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst

Schöneberger
Forum 2014

Dr. Thomas de Maizière
Der Bundesinnenminister
zur Handlungsfähigkeit des
öffentlichen Dienstes

Neustart vonnöten
Arbeitsschutz im öffentlichen Dienst

**Beamtenverhältnis:
Mehr als altbekannte Begriffe**
Burkhard Lischka (SPD)

Ausgabe 11/12 11.12.2014
www.beamten-magazin.de





Für mich die Einzige

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 den B-Tarif für Bankleistungen. Außerdem betreiben wir eine konsequente Mitglieder-Mehrwert-Politik®. Als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst 1921 gegründet, verfolgen wir bis heute erfolgreich nur ein Ziel: Nutzen stiften für die Gemeinschaft unserer Mitglieder und Kunden. Mit **Direktbank** und wachsendem **Filialnetz** sind wir bundesweit für Sie da.

Mehr Informationen? Gerne!

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

BB  **Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Schöneberger Forum 2014	4
Titel	
Die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sichern, von Dr. Thomas de Maizière	12
Kommentar	14
Mitbestimmungslücken schließen!, von Elke Hannack	
Aus dem Bund	15
Gastbeitrag	
Von Burkhard Lischka, innenpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag	17
Aus den Ländern	18
Aus den Gewerkschaften	
Neustart des Arbeitsschutzes im öffentlichen Dienst!	23
Service	
Erstes Pflegestärkungsgesetz	25
Vermischtes	
Literatur-Tipp zur Beamtenversorgung	26

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Haas, Lisa Kranz, Mirjam Muhs,
Matthias Poser, 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 und Fotos S. 4-9: Simone M. Neumann
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 21. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Simone M. Neumann

Lisa Kranz

Politische Referentin,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserin, lieber Leser,

zwei Mal im Jahr erscheint unser Magazin als Doppelheft. Im Winter ist das Schöneberger Forum, die Fachtagung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, der Grund dafür. Am 25. und 26. November trafen sich 500 TeilnehmerInnen und ReferentInnen in Berlin um über die Voraussetzungen für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst zu diskutieren. Die Ereignisse und Debatten auf dem von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund veranstalteten Forum sind Schwerpunkt dieser Ausgabe. Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière bietet in seinem Titelbeitrag die Möglichkeit zum Einblick in seine Positionen für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst. Er geht dabei auf drei zentrale Punkte ein: verlässliche Rahmenbedingungen, die Zukunftsorientierung sowie die Gestaltungspartner. Kommentiert werden die Ausführungen von der stellvertretenden Vorsitzenden des DGB Elke Hannack.

Eine Fortsetzung erfährt zudem die Reihe der Gastbeiträge der innenpolitischen Sprecher der Fraktionen im Deutschen Bundestag. Diesmal erklärt Burkhard Lischka, innenpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion, warum „man für einen attraktiven öffentlichen Dienst mehr als einige altbekannte Begriffe in jährlichen Festreden braucht“. Mit seinem Beitrag endet zugleich die im Mai dieses Jahres gestartete Serie.

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes leidet seit Langem vor allem unter den sich verschlechternden Arbeitsbedingungen. So gehören atypische Beschäftigungsverhältnisse längst zur Normalität. Daten dazu liefert eine aktuelle Veröffentlichung von Berndt Keller und Hartmut Seifert, die wir in der Rubrik Zahlen, Daten, Fakten aufgreifen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst

500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen am 25. und 26. November 2014 zum Schöneberger Forum ins Berliner Kosmos. Zwei Tage lang stand die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Mittelpunkt von Referaten und Diskussionen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund organisierte Fachtagung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gab Personalratsmitgliedern sowie Gästen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften Gelegenheit zum Austausch zu Themen wie Aus- und Weiterbildung, Mitbestimmung und Personalplanung.

Besuchen Sie uns
im Internet

www.schoeneberger-forum.de



„Würden Sie ihrem Kind einen Job im öffentlichen Dienst empfehlen?“ Mit dieser Frage beförderte die Moderatorin Jutta Neumann die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des diesjährigen Schöneberger Forums direkt ins Zentrum des Tagungsthemas. Und die „Ja, aber“-Antworten aus dem Publikum taten es ebenso. Denn wie sich in den Fachforen zeigen sollte, leiden die Beschäftigten im öffentlichen Dienst immer mehr unter den sich verschlechternden Rahmenbedingungen. Andererseits gibt es viele interessante und wichtige Berufe, die man im öffentlichen Dienst ausüben kann.

Die Ressourcenfrage

Das Fazit der zweitägigen Veranstaltung: Letztlich geht es darum den öffentlichen Dienst mit ausreichenden Ressourcen auszustatten, damit die für die Bürgerinnen und Bürger sowie den Wirtschaftsstandort Deutschland notwendigen öffentlichen Dienstleistungen auch weiterhin auf einem hohen Qualitätsniveau erbracht werden können. Elke Hannack, DGB-Vize, machte das in ihrer Eröffnungsrede besonders deutlich: „Das Gebot der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse ist im Grundgesetz verankert. Überall – in Berlin, Dresden, München, im Odenwald oder in der Uckermark – müssen die Bürgerinnen und Bürger den gleichen Zugang zu Kindergartenplätzen, Schulen und Krankenhäusern haben. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass Polizei und Feuerwehr im Notfall in wenigen Minuten vor Ort sind.“ In den Bereichen Bildung, Gesundheit, Forschung, Sicherheit, Wasserversorgung, Wohnungsbau und Mobilität müsse die öffentliche Hand die Teilhabe aller Regionen und aller Bürgerinnen und Bürger sicherstellen. Das seien die berechtigten Erwartungen der Menschen an den Staat, so Hannack weiter. Sie forderte eine politische Bestandsaufnahme: „Welche Dienstleistungen benötigen wir in Zukunft?“. Zudem zielte sie mit Blick auf die Herstellung gleichwertiger und einheitlicher Lebensverhältnisse auf die notwendige Vorbildfunktion von Bund, Ländern und Kommunen bei der Behandlung ihrer eigenen Beschäftigten ab. Für den Bereich des Beamtenrechts sei die Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse seit der Föderalismusreform I aber kein grundgesetzlicher Maßstab mehr. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten unterscheide sich in diesem Jahr von Dienstherr zu Dienstherr bereits um bis zu 18 Prozent. Gleiche Arbeit müsse in Zukunft wieder gleich bezahlt werden.

Ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske fokussierte auf die negativen

Folgen des Grundsatzes „Privat vor Staat“. Die Bürgerinnen und Bürger hätten längst erkannt, dass es im Zuge von Privatisierungen nicht besser und billiger sondern teurer und schlechter werde. Er machte sich für die Sicherung der Finanzierungsbasis staatlicher Aufgaben stark. Diese Sicherung sei keine Frage des Könnens sondern des Willens. So stehe der strukturellen Unterfinanzierung des öffentlichen Sektors der politische Unwille zur Steuergerechtigkeit gegenüber.

Neue Herausforderungen für die Personalvertretungen

Der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesminister des Innern, Dr. Günter Krings, sorgte für ein Raunen im Saal, als er in seiner Rede das Engagement von Personalvertretungen lobte. Wenn sie „auch mal einen Konflikt eingehen“, nütze das letztlich auch den Bürgerinnen und Bürgern. Zufriedene Beschäftigte leisteten bessere Arbeit, so Krings Einschätzung. Dass Konflikte allerdings eher das täglich Brot von Personalvertretungen sind, stellten die Preisträgerinnen und Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises 2014 im Rahmen der Prämierung ihrer Projekte am Abend des ersten Tages und im Fachforum „Gute Praxis: Wie die Beschäftigten den öffentlichen Dienst mitgestalten können“ sehr eindrücklich dar. Gegenstand der Projekte war überwiegend das „Managen“ der Folgen von Kürzungspolitik durch Personalräte. Mit seiner unterhaltsamen Laudatio ermutigte der Rechtswissenschaftler Prof. Ulrich Battis die Mitglieder von Personalräten, sich auch weiterhin einzumischen. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann hatte bereits zuvor die Mängel des Personalvertretungsrechts aufgezeigt: „Während sich der öffentliche Dienst dynamisch weiterentwickelt, bleibt das Personalvertretungsrecht in der Vergangenheit stecken. Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 1995 zur schleswig-holsteinischen Allzuständigkeitsregelung haben die meisten Gesetzgeber die Rechte der Interessenvertreter beschnitten und nicht an die sich ändernden Gegebenheiten angepasst. Organisationsgrenzen wurden verschoben, Umstrukturierungen vorgenommen, Arbeitsorganisationen verändert, neuartige IT-Technik eingeführt. Doch der Handlungsrahmen der Personalräte wird dieser Entwicklung nicht gerecht. Dies gilt insbesondere für das Bundespersonalvertretungsgesetz. Es bestehen Mitbestimmungslücken, die endlich geschlossen werden müssen.“ Dieser Thematik wird sich das Schöneberger Forum 2015 ausführlich widmen.

Modernisierung des öffentlichen Sektors durch eine aktive Mitbestimmung

Vertrauen zurückgewinnen

Wie steht es um die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst im Jahre 2014? Ist die Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen hinreichend geregelt oder besteht Verbesserungsbedarf? Auf diese Fragen haben Dr. Reinhard Rieger, Leiter des Referats Dienst- und Tarifrecht im Personalamt Hamburg, Heiner Rehak, Präsident des Verwaltungsgerichts Dresden a. D., und Dr. Karsten Schneider, Abteilungsleiter Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB Bundesvorstand, zusammen mit den TeilnehmerInnen des Forums Antworten gesucht. Die Grenzen der Mitbestimmung sieht Rehak als zu eng an. Es bedürfe einer aktiven Mitbestimmung, statt eines defensiven – teilweise aufgrund der rechtlichen Möglichkeiten erzwungenen – Abwartens. Schließlich seien die Reibungsverluste bei fehlender Mitbestimmung größer als die Effizienzeinbußen durch die Einbeziehung der Beschäftigten. Dr. Rieger stimmte dem zu, wies aber gleichzeitig darauf hin, dass dies kein Garant für den Erfolg von Modernisierungsmaßnahmen sei. Dass Beschäftigte in den letzten Jahren häufig erleben mussten, dass Reformversprechen nicht eingehalten wurden und in Arbeitsverdichtung mündeten,

machte Dr. Schneider deutlich. Um ihr Vertrauen zurückzugewinnen und die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber oder Dienstherrn zu verbessern, müssen ihre Rechte und die ihrer Personalvertretungen verbessert werden.

Aus- und Weiterbildung: Angebote und Laufbahnrecht bedarfsorientiert gestalten!

„Multikanalstrategie“ für die Zukunft

Das Auseinanderdriften der laufbahnrechtlichen Regelungen schwebte als Tatsache über der gesamten Debatte. So verglich Professorin Sabine Leppke von der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung das Laufbahnrecht mit „17 Fenstern mit unterschiedlich lackierten Rahmen und der Ausblick ist auch noch anders.“ Letztlich müsse das Laufbahnrecht aber so gestaltet sein, dass der Dienstherr damit das Personal gewinnen könne, das die zu erfüllenden Aufgaben entsprechend umsetzt und es müsse die Aus- und Weiterbildung dieses Personals sichern. Ein Beispiel für eines der 17 Fenster erläuterte Ministerialdirigent Dr. Alexander Voitl, Abteilungsleiter im Bayerischen Staatsministerium für Finanzen. Das am 1. Januar 2011 eingeführte bayerische Leistungslaufbahnrecht kennt keine Laufbahngruppen und kein doppeltes Durchlaufen der sogenannten Verzahnungsämter mehr. Es bietet zudem die Möglichkeit der modularen Qualifizierung. Voitls Fazit: „Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden gestärkt und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung wird gesichert.“ Für ein bedürfnisgerechtes Laufbahnrecht für die BewerberInnen sprach sich Markus Hofmann, Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Deutschen Rentenversicherung, aus. So könnten diese befähigt werden, wenn die formalen Voraussetzungen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst eigentlich nicht erfüllt sind. Diskutiert wurden zudem mögliche Probleme bei einem Länderwechsel und eine Überregulierung des Laufbahnrechts. Einig war man sich darüber, dass man für die Zukunft ein breites Qualifizierungsangebot brauche, eine „Multikanalstrategie“, so Hofmann.

Vortragende

Martina Bock Abteilungsleiterin im Bundesverwaltungsamt · **Dr. Thomas Böhle** Referatsleiter Personal- und Organisationsreferat der Stadt München · **Frank Bsirske** Vorsitzender von ver.di · **Dr. Christoph Demmke** Senior Academic Advisor der OECD · **Elke Hannack** Stellv. Vorsitzende des DGB sowie Vorsitzende des Kuratoriums der Hans-Böckler-Stiftung · **Ingrid Heckner** Vorsitzende des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes, MdL Bayern CSU-Fraktion · **Christian Heise** Vorstandsmitglied der Open Knowledge Foundation Deutschland · **Markus Hofmann** HPR-Vorsitzender bei der Deutschen Rentenversicherung · **Meike Jäger** ver.di-Landesbezirksfachbereichsleiterin Gesundheit & Soziales Berlin-Brandenburg · **Dr. Günter Krings** Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister des Innern · **Sabrina Kunz** Stellv. Landesvorsitzende der GdP Rheinland-Pfalz · **Prof. Dr. Sabine Leppke** Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung · **Ulrich Maaz** Mitglied des Bundesfachbereichsvorstands Bund/Länder bei ver.di · **Jörg Radek** Stellv. Vorsitzender der GdP · **Heiner Rehak** Präsident des Verwaltungsgerichts Dresden a. D. · **Dr. Reinhard Rieger** Leiter Referat Dienst- und Tarifrecht Personalamt Hamburg · **Michael Salomo** Bürgermeister der Gemeinde Haßmersheim (Baden-Württemberg) · **Dr. Karsten Schneider** Abteilungsleiter Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB Bundesvorstand · **Thomas Schremmer** MdL Niedersachsen Fraktion Bündnis 90/Die Grünen · **Klaus Schroeder** HPR-Vorsitzender für die Behörden, Gericht und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin · **Dr. Jan Stöß** Landesvorsitzender SPD Berlin · **Marlis Tepe** Vorsitzende der GEW · **Klaus Tischendorf** MdL Sachsen Fraktion Die Linke · **Daniela Trochowski** Staatssekretärin im Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg · **MinDirig Dr. Alexander Voitl** Abteilungsleiter im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen

Kürzungspolitik und ihre Folgen für die Bürgerinnen und Bürger: Welche Strategien führen aus der Krise?

Unwissen über die Auswirkungen

„Welchen öffentlichen Dienst benötigt Deutschland?“ Mit dieser Frage eröffnete die Moderatorin Christiane Voigt, DGB Bayern, das Forum zur Kürzungspolitik. Momentan sei die Situation inakzeptabel. Es gebe zu wenig Personal, das Arbeitsaufkommen steige merklich und dies führe zu einem hohen Krankenstand. Michael Salomo, Bürgermeister der Gemeinde Haßmersheim in Baden-Württemberg und zugleich Deutsch-



lands jüngster Bürgermeister, startete mit seiner kommunalen Sichtweise in die Diskussion: Wenn sich schlichtweg nicht mehr alles geleistet werden könne, müsse man sich auf Wesentliches konzentrieren. „Lieber wenige Aufgaben zu einhundert Prozent, als viele nur halbherzig.“ Dr. Christoph Demmke, Senior Academic Advisor bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), berichtete zum einen, dass Deutschland einen der kleinsten öffentlichen Dienste weltweit habe und zum anderen alle Mitgliedsstaaten der EU (außer Schweden) seit 2008 ihren öffentlichen Sektor reduzierten. Er monierte das „ungeheure Unwissen über die Auswirkungen dieser enormen Reformaktivitäten“ und kündigte eine ausführliche OECD-Studie dazu an. Den Blick auf die Zustände in den Bereichen Gesundheit und Soziales lenkte Meike Jäger von ver.di, Landesbezirksfachbereichsleiterin Berlin-Brandenburg. In diesen Bereichen sei zudem Tarifpolitik sehr schwer, da sich die Beschäftigten außerordentlich stark mit Ihrem Beruf identifizierten und sich deshalb vor Arbeitskämpfen und damit verbundenen negativen Konsequenzen scheuten. Selbstverständlich spielte auch der Dienstherrn-Blickwinkel eine Rolle. So ging Daniela Trochowski, Staatssekretärin im Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg, auf die angespannte finanzielle Lage in den Länderhaushalten ein. Sie plädierte dafür, verbesserte Arbeitsbedingungen zu schaffen, da diese manchmal mehr wert seien als ein höherer Tarifabschluss. Letztlich konnte aus der Diskussion innerhalb des Fachforums das Fazit gezogen werden: Deutschland hat kein Ausgabeproblem. Die Lösungen sind auf der Einnahmeseite zu finden.

Personalplanung und -entwicklung: Antworten auf demografische Herausforderungen

Traditionelle Wege der Personalgewinnung reichen nicht aus

Die dramatische Personalsituation in der Bundeshauptstadt Berlin bot den Einstieg für eine Diskussion, die am Ende interessante Anregungen und Lösungsvorschläge hervorbrachte. So forderte Klaus Schroeder, Hauptpersonalratsvorsitzender für die Behörden, Gericht und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin mit Blick auf den extrem hohen Altersdurchschnitt und hohe Krankenstände im Berliner öffentlichen Dienst: „Es muss ein Personalmanagement organisiert werden, um zum Beispiel Personalbedarfsplanung betreiben zu können.“ Die traditionellen Wege der Personalgewinnung sind für Dr. Thomas Böhle, Leiter des Personal- und Organisationsreferats der Stadt München, längst nicht mehr ausreichend. In seiner Stadt sei vor allem die Personalrekrutierung ein Problem, denn in München konkurriert der öffentliche Dienst mit einer Vielzahl von Unternehmen. „Personalmarke-

ting ist deshalb Priorität Nummer Eins, denn der Großteil der Bevölkerung weiß durchaus nicht wie vielfältig die Beschäftigungsfelder sind.“ Imagekampagnen des öffentlichen Arbeitgebers könnten ein wirkungsvolles Instrument sein. Von einem „erheblichen Investitionsstau im Bereich Personal“ berichtete Ulrich Maaz, Mitglied des Bundesfachbereichsvorstands Bund/Länder bei ver.di. Er kritisierte vor allem die problematischen Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Der öffentliche Dienst müsse sich auf seine klassische Rolle als Musterarbeitgeber zurückbesinnen, um die demografischen Herausforderungen bewältigen zu können. Im Austausch mit den TeilnehmerInnen lag der Fokus dann noch auf dem starren Laufbahnsystem sowie den Ausgliederungen von eigentlich öffentlichen Dienstleistungen.

Instrumente zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes: Von der Digitalen Agenda über E-Government bis zur Behördenrufnummer 115

Effizienzsteigerung vs. Mehraufwand

Sabrina Kunz, stellvertretende Vorsitzende der GdP Rheinland-Pfalz, kritisierte, dass in den Behörden analoge und digitale Arbeitsabläufe nebeneinander existierten: „Wir bilden die schon gegebenen Strukturen spiegelbildlich nochmal digital ab.“ Statt einer Effizienzsteigerung ergebe sich so ein Mehraufwand. Die erfolgreiche Einführung von elektronischen Arbeitsprozessen, so die Referentin, „setzt zudem Konzepte voraus, die Jung und Alt mitnehmen“. Im Hinblick auf den Kontakt zu den BürgerInnen betonte Kunz, die Kommunikation via Internet könne den persönlichen Austausch nicht ersetzen. Martina Bock, Abteilungsleiterin Verwaltungsmanagement im Bundesverwaltungsamt, lobte, dass elektronische Workflowverfahren zu mehr Transparenz führten. Ein komplett digitalisiertes Travel-Management-System führe beispielsweise dazu, dass die Beschäftigten jederzeit sehen könnten, an welcher Stelle der Bearbeitungskette sich der eigene Dienstreiseantrag gerade befindet. Die Digitalisierung führe außerdem dazu, dass mehr Zeit für anspruchsvollere Tätigkeiten bleibe, da die reine Dateneingabe schneller gehe. Dies könne letztendlich auch zu einer höheren Bewertung der Tätigkeit führen. Aus Sicht der BürgerInnen stellt sich für Christian Heise, Vorstandsmitglied der Open Knowledge Foundation Deutschland, vor allem die Frage, wie Verwaltungshandeln transparenter und partizipativer gemacht werden kann. Heise lud die anwesenden VerwaltungsmitarbeiterInnen ein, in eines der bundesweit 15 Open Knowledge-Labs zu kommen, um gemeinsam über Wege zu diskutieren, wie die BürgerInnen Zugang zu Daten erhalten und in Entscheidungen eingebunden werden können.



Gute Praxis: Wie die Beschäftigten den öffentlichen Dienst mitgestalten können

Nachdem am ersten Tag des Schöneberger Forums die PreisträgerInnen des Deutschen Personalräte-Preises 2014 geehrt wurden, bot ihnen dieses Fachforum am zweiten Tag die Gelegenheit, ihre Projekte eingehend zu präsentieren.

Der geplante Abbau von über 200 Stellen mit einem Einsparvolumen von über 13 Millionen Euro war der Anlass für eine Initiative des Personalrats der Stadt Mülheim an der Ruhr, Preisträger Gold. Der Personalrat machte deutlich, dass ein weiterer Personalabbau zu einer massiven Absenkung des Dienstleistungsstandards führen würde. Das Ergebnis der Verhandlungen mit dem Personal- und Organisationsamt sowie mit dem Rat der Stadt war ein langfristiges Konzept zur Personalkostenreduzierung und Veränderung der Altersstruktur. Auf Basis der Dienstvereinbarung „Bündnis für Ausbildung, Beschäftigung und Konsolidierung“ wurden Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsquote, für verschiedene Arbeitszeitmodelle aber auch für die Gesundheitsförderung sowie die Führungskräfteentwicklung ergriffen.

Einen Sozialkodex „Gute Arbeit“ hat der Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg, Preisträger Silber, gemeinsam mit ver.di erarbeitet und mit dem Oberbürgermeister zusammen unterzeichnet. Der Sozialkodex folgte nach 20 Jahren der Rahmenvereinbarung Kodex „Gute Arbeit“ und beinhaltet das Ziel, negative Veränderungen in den Dienststellen besser angehen zu können. So werden derzeit unter anderem zu den Themen „Prekäre Beschäftigung“ und „Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten“ Eckpunkte erarbeitet und Grundsätze vereinbart.

Ähnlich wie in Mülheim war auch ein geplanter Stellenabbau der Auslöser für das mit Bronze ausgezeichnete Personalentwicklungskonzept 2014 – 2015 „Team statt Hierarchie“ des Hauptpersonalrats des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz für den Forstbereich. Das Besondere an dem Projekt ist eine gemeinsame Vorarbeit von IG BAU und der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Auf Grundlage einer Situationsanalyse wurde ein Organisationsmodell für einen modernen Forstbetrieb mit Blick auf die dort Beschäftigten entwickelt. Dieses neue Organisationsmodell, in dem Forstwirtschaftsmeister die Revierleiter unterstützen, wird mittels der zwischen Ministerium und HPR geschlossenen Vereinbarung sukzessive eingeführt.

Die mit dem Sonderpreis der HUK-Coburg ausgezeichnete Initiative „Gesundheitstag für Auszubildende und Dual-Studierende“ der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung der Berliner Stadtreinigungsbetriebe hat das Ziel, bereits junge Beschäftigte für ihre Gesundheit und den Umgang mit Stress zu sensibilisieren.



Bitte vormerken:

Schöneberger Forum 25. und 26. November 2015

Demokratie in der Dienststelle**Zeitgemäße Standards im Personalvertretungsrecht**

Das Schöneberger Forum 2015 greift unter dem Titel „Demokratie in der Dienststelle“ die zeitgemäße Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechtes auf. Angesichts der Herausforderungen, vor denen der öffentliche Dienst in den nächsten Jahren steht, soll die Arbeit der Personalräte nach Auffassung von Hans-Böckler-Stiftung und DGB wieder stärker als Ressource für die Dienststellen gesehen werden.

Wir bitten bereits jetzt, den Termin des Schöneberger Forums am **25. und 26. November 2015** in den Kalendern vorzumerken.





IHRE TEILNAHME ZÄHLT

Deutscher Personalräte-Preis 2015: Machen Sie mit!

Preisträger, Nominierte und Juroren 2013 auf dem Schöneberger Forum

**Teilnahmeschluss
31. Mai 2015
Jetzt anmelden!**



Engagement und eine hohe Motivation, für die Interessen der Beschäftigten einzutreten – das sind die Triebfedern für erfolgreiche Personalratsarbeit. Dem Dienstherrn ist sie häufig ein Dorn im Auge. Belegschaft und Öffentlichkeit halten sie oft für selbstverständlich.

Deshalb setzt der »Deutsche Personalräte-Preis« ein Zeichen: Mit der Auszeichnung und Würdigung beispielhafter Projekte wird der Arbeit und dem Einsatz der Personalräte Anerkennung und öffentliche Aufmerksamkeit verschafft.

Rückenwind also für alle, die sich weiterhin mit Herz und Verstand für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Die zentrale Idee des »Deutschen Personalräte-Preises« ist es, herausragende Beispiele der Personalratsarbeit zu dokumentieren, sie anderen als Anregung für eigene Projekte zugänglich zu machen und die beteiligten Personalräte zu würdigen und auszuzeichnen.

Die DGB-Jugend verleiht einen Sonderpreis für herausragende JAV-Arbeit.

Der »Deutsche Personalräte-Preis« wird vom Bund-Verlag, Frankfurt/Main, und der HUK-COBURG gemeinsam verliehen.

Jetzt bewerben!

Als Personalrat oder JAV sind Sie herzlich eingeladen, sich für den »Deutschen Personalräte-Preis 2015« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

Eine Initiative der Zeitschrift

Der Personalrat
PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Gemeinsam verliehen von



HUK-COBURG

In Kooperation mit





Die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sichern

von Dr. Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern

Der öffentliche Dienst ist ein Dauerthema in Gesellschaft und Politik. Nach Ankündigung eines dreitägigen bundesweiten Streiks im Personenverkehr durch die Gewerkschaft der Lokführer Anfang November wurde die Forderung laut, man möge die Privatisierung der Bahn rückgängig machen und Bahnführer wieder verbeamten. Denn Beamte dürfen nicht streiken. Zwei Wochen später wiederum kritisierte der Präsident des Bundes der Steuerzahler e.V., dass kranke Beamte den Steuerzahler jeden Tag einen zweistelligen Millionenbetrag kosteten und forderte: „Wir müssen an den Rechten und Privilegien der Beamten drehen“.

In Anbetracht dieser Debatten darf nicht vergessen werden: Der öffentliche Dienst ist kein Selbstzweck. Er dient der staatlichen Handlungsfähigkeit und damit letztlich den Bürgerinnen und Bürgern. Damit der öffentliche Dienst handlungsfähig ist, braucht es aus meiner Sicht

1. verlässliche Rahmenbedingungen,
2. Zukunftsorientierung und
3. Gestaltungspartner.

1. Verlässliche Rahmenbedingungen

Grundlage für „gute Arbeit“ im öffentlichen Dienst sind verlässliche Rahmenbedingungen. Hierzu gehören die beiden Statusgruppen: Beamte und Tarifbeschäftigte. Beide gewährleisten die Handlungsfähigkeit der Verwaltung. Insbesondere dort, wo der Staat in Rechte und Freiheiten des Einzelnen eingreift, sind die Beamten gefragt. Beamte sichern – so das Bundesverfassungsgericht – „die Kontinuität hoheitlicher Funktionen des Staates“.

Für die Akzeptanz des Beamtentums ist das Streikverbot wesentlich. Allerdings hat das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 27.02.2014 das Streikverbot für Beamte in nicht hoheitlichen Bereichen in Frage gestellt. Das Gericht ist der Auffassung, dass das in der Verfassung verankerte Streikverbot für Beamte mit der Europäischen Menschenrechtskonvention kollidiert. Es sieht den Bundesgesetzgeber berufen, die Kollision zu lösen. Hier wird der Staat seine Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen müssen.

Zu den Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst gehört

aber auch ein gerechtes Bezahlsystem. Für die Tarifbeschäftigten konnten wir trotz der globalen Finanzkrise deutliche Entgeltsteigerungen vereinbaren. Seit Einführung des TVÖD im Jahr 2005 sind die Entgelte – inklusive der Erhöhungen ab März 2015 – je nach Entgeltgruppe um rund 23 bis zu 30 Prozent gestiegen. Dazu haben die beiden letzten Lohnabschlüsse maßgeblich beigetragen:

- in der Lohnrunde 2012 mit 6,3 Prozent – in drei Schritten – und
- in der Lohnrunde 2014 mit 5,4 Prozent – in zwei Schritten – sowie einem Mindestbetrag von 90 Euro im ersten Schritt als „sozialer Komponente“.

Das Ergebnis der Tarifverhandlungen wird zeit- und inhalts- gleich für die Beamten des Bundes übernommen. Die Dienst- und Versorgungsbezüge werden im Bund für die Jahre 2014 und 2015 in zwei Schritten um insgesamt 5 Prozent angehoben. Die gegenüber dem Tarifabschluss fehlenden 0,4 Prozentpunkte fließen in die Versorgungsrücklage des Bundes. Mit ihr sichern wir seit 1999 die künftige Finanzierung der Beamtenversorgung.

2. Zukunftsorientierung

Die demografischen Prognosen zeigen uns für den öffentlichen Dienst, dass die Altersabgänge in den nächsten Jahren weiter zunehmen, während das Fachkräfteangebot weiter sinkt. Um auch künftig für junge Leistungsträger attraktiv zu bleiben, benötigen wir die besten Arbeitsbedingungen: Eine moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes, zeitgemäße Arbeitsmethoden sowie eine wertschätzende Führungskultur.

Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung verabreden wir entsprechende Vorhaben:

Damit wir punktgenau handeln können, müssen wir wissen, wo welche Beschäftigten wann ausscheiden, welche Stellen nachbesetzt werden müssen oder wo vermehrt eingestellt werden muss. Für diese Analyse benötigen wir einheitliche Kriterien. Derzeit arbeitet das Bundesministerium des Innern (BMI) gemeinsam mit den anderen Ressorts entsprechende Empfehlungen aus.

Mit einer demografievorsorgenden Stellenpolitik wollen wir rechtzeitig vor dem erwarteten Mangel an Nachwuchs- und Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt Einstellungen vornehmen, auch wenn Dauerstellen erst später durch verstärkte Altersabgänge zur Verfügung stehen. Dafür werden neue Stellen

befristet ausgebracht – wohlgemerkt: befristete Stellen, nicht Arbeitsverhältnisse. Die neu eingestellten Mitarbeiter werden nach dem altersbedingten Ausscheiden von bestehendem Personal auf deren Dauerstellen übernommen; die befristeten Stellen fallen weg.

In den letzten drei Jahren konnten auf diese Weise beispielsweise für das BMI und seinen Geschäftsbereich über 100 Stellen für Nachwuchs- und Fachkräfte ausgebracht und besetzt werden. Es muss allerdings klar sein, dass dieses Instrument nur punktuell in zuvor konkret zu identifizierenden Mangelbereichen angewendet werden kann. Es darf nicht zu einem Stellenaufwuchs „durch die Hintertür“ kommen. Im BMI haben wir mit der demografievorsorgenden Stellenpolitik durchweg positive Erfahrungen gemacht und wollen diese Option erhalten. Deshalb sprechen wir jetzt mit dem Finanzministerium über das Verfahren. Damit künftig die gesamte Bundesverwaltung hiervon profitieren kann.

Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung ist vereinbart worden, das Pilotprojekt „Langzeitkonten“ weiterzuentwickeln. Langzeitkonten werden seit 2011 in zwei Ressorts erprobt. Das Projekt soll nun für weitere interessierte Ressorts geöffnet und die Ansparphase bis zum Jahr 2020 (bislang: 2016) verlängert werden. Außerdem sollen Beschäftigte ihre angesparten Stunden nutzen können, um in den letzten Jahren vor dem Ruhestand kürzer zu treten.

Unsere Gesellschaft ist so vielfältig wie nie. Mittlerweile hat jeder Fünfte in Deutschland ausländische Wurzeln. Es ist aus meiner Sicht unverzichtbar, dass sich diese Vielfalt auch im öffentlichen Dienst widerspiegelt. Das BMI und andere Ressorts sind daher bestrebt, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen.

3. Gestaltungspartner

Die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist nicht allein Verantwortung und Sache des Staates. Um die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern, brauchen wir die Gewerkschaften als Gestaltungspartner, mit denen wir uns kritisch auseinandersetzen, von denen wir aber auch manchen Rat annehmen können.

Die demografische Entwicklung können wir nur gemeinsam meistern; es bedarf der Anstrengungen aller großen gesellschaftlichen Gruppen – auch und gerade der Gewerkschaften.

Mitbestimmungslücken schließen!

Voraussetzung für einen leistungsfähigen und bürger-nahen öffentlichen Dienst ist ausreichendes und quali-fiziertes Personal. In den vergangenen Jahren hat im öffentlichen Dienst ein dramatischer Abbau von Stellen stattgefunden. Gleichzeitig scheidet in den kommen-den Jahren eine sehr große Anzahl an Beschäftigten al-tersbedingt aus. Allein im Bund werden es 140.000 in den nächsten 15 Jahren sein. Um die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern, muss sofort damit begonnen werden, qualifizierte Beschäftigte zu binden. Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende müssen gewonnen werden. Die politischen Entscheider müssen erheben, welche Beschäftigtengruppen und welche Qualifikationen in den nächsten Jahren verlo-ren gehen. Vor diesem Hintergrund sind die demogra-fievorsorgende Stellenpolitik und die Entwicklung von Altersstrukturanalysen, die die problematischen Bereiche herausfil-tern, wichtige und überfällige Schritte. Im Hinblick auf die Gewin-nung von Führungskräften für den öffentlichen Dienst ist die interne Personalentwicklung von zentraler Bedeutung. Die Durchlässig-keit, die Möglichkeiten zum Aufstieg müssen dringend verbessert werden.

Neben dem demographischen Wandel ist die Digitalisierung der Ar-beit eine der wesentlichen Herausforderungen, vor denen der öf-fentliche Dienst steht. Die damit einhergehenden Umwälzungen



Foto: DGB/Simone M. Neumann

können nur mit den Be-schäftigten gemeinsam be-wältigt werden. Doch wäh-rend sich der öffentliche Dienst dynamisch weiter-entwickelt, bleibt das Perso-nalvertretungsrecht in der Vergangenheit stecken. Or-ganisationsgrenzen wurden verschoben, Umstrukturie-rungen vorgenommen und Arbeitsorganisationen ver-ändert. Doch die Rechte der Interessenvertreter wurden nicht an die sich ändernden Gegebenheiten angepasst. Dies gilt insbesondere für das Bundespersonalvertre-

tungsgesetz. Das Programm „Digitale Verwaltung 2020“ der Bun-desregierung sieht die flächendeckende Einführung der E-Akte in der Bundesverwaltung vor. Dieses ressortübergreifende Dokumen-tenmanagement wird die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ra-dikal verändern. Das gleichzeitige Fehlen einer ressortübergreifen- den Mitbestimmung verhindert aber die adäquate Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen.

Die von den Gewerkschaften identifizierten bestehenden Mitbe-stimmungslücken müssen endlich geschlossen werden.



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente mit dem zusätzlichen Plus für Gewerkschaftsmitglieder

Riester-Rente + DGB-Vorteil = Das RentenPlus

www.das-rentenplus.de



Bund

Moderne Beamtenpolitik: Spitzengespräch mit dem Innenminister

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der BeamtInnen des Bundes stand im Zentrum des Spitzengesprächs des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann und seiner Stellvertreterin Elke Hannack mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière am 3. November 2014 in Berlin. Vor allem die zunehmenden Aufgaben der Bundespolizei und der sich dadurch verschärfende Personalmangel wurden seitens der DGB-Vertreter problematisiert. Der DGB forderte in dieser Frage mehr Unterstützung und Engagement des Ministeriums ein. Auch die zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes wurde in den gemeinsamen Gesprächen als Problem identifiziert. DGB und Bundesinnenministerium vereinbarten, gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. Reformbedarf hat der DGB auch beim Thema Mitbestimmung angemeldet. Das gelte insbesondere für das Bundespersonalvertretungsgesetz. Es gelte, Mitbestimmungslücken zu schließen und damit Vertrauen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zurück zu gewinnen, betonten Hoffmann und Hannack. Die Gespräche zum Thema Mitbestimmung sollen fortgesetzt werden. Zudem wurde die Übertragung des „Rentenpakets“ auf die Beamtenschaft thematisiert. Nach Auskunft des Bundesinnenministers seien aber noch weitere Klärungen im Kreis der Koalitionsfraktionen erforderlich, bevor abschließend darüber entschieden würde. Hinsichtlich der demografischen Herausforderung im öffentlichen Dienst forderte der DGB eine vorausschauende Stellenpolitik ein. Der DGB begrüßte die Einführung von Langzeitkonten. Allerdings machten Elke Hannack und Reiner Hoffmann auch deutlich, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nur dann wirksam und sinnvoll sei, wenn die Arbeitszeit der BundesbeamtInnen wieder auf das Tarifniveau zurück geführt werde.



Foto: Bundesministerium des Innern

Noch keine Unterstützung für pflegende BeamtInnen

Der Bundestag hat das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf beschlossen. Der DGB begrüßte, dass dies für viele Beschäftigte die Rechtsgrundlagen verbessere, Beruf und Pflege zu meistern. „Völlig inakzeptabel ist jedoch, dass das Familienpflegezeitgesetz noch nicht für die Beamtinnen und Beamten gilt“, erklärte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. „Auch sie brauchen im Fall einer akuten Pflegesituation in der Familie dringend die neue zehntägige Entgeltersatzleistung.“ Nachdem sich auch der Bundesrat dieser Forderung angeschlossen hatte, erklärte die Bundesregierung, die Übertragung auf die BeamtInnen prüfen zu wollen. In Beantwortung der Fragen des Bundestagsausschusses kritisierte es der DGB als höchst fragwürdig, dass der Bund allen übrigen Arbeitgebern unmittelbare Vorgaben mache, sich selbst als Dienstherr aber noch eine Bedenkzeit ausbedinge. Den Verweis auf die Gesetzgebungshoheit der Länder ließ der DGB hinsichtlich des Pflegeunterstützungsgeldes

nicht gelten, denn es gehe hier um die Anspruchsvoraussetzung für eine Leistung, die von der Kasse der zu pflegenden Person getragen werden soll.

R-Besoldung auf dem Prüfstand

Das Bundesverfassungsgericht verhandelte am 3.12. 2014 über die Frage der Amtsgemessenheit der Richterbesoldung. Die sieben konkreten Normenkontrollen betreffen fünf Richter und einen Staatsanwalt der Besoldungsgruppe R1 aus Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt sowie einen Leitenden Oberstaatsanwalt der Besoldungsgruppe R3 aus Rheinland-Pfalz. Sie klagen gegen die nach ihrer Auffassung zu geringe Besoldung durch ihren jeweiligen Dienstherrn. Zu dieser hätten die Streichung des Weihnachtsgeldes bzw. die zu geringen Gehaltsanpassungen seit der Föderalismusreform I 2006 geführt. Andreas Voßkuhle, Vorsitzender des verhandelnden 2. Senats, betonte, man sei bemüht um einen „plausiblen und für alle nachvollziehbaren und praktikablen Entscheidungsmaßstab“. Diesen zu finden sei erforderlich, da anders als

bei der ProfessorInnenbesoldung für die RichterInnen keine direkte Vergleichsgröße bestehe. Die Entscheidung ist für das kommende Frühjahr zu erwarten.

Bundespolizei

Tatütata – jetzt doch was da.

Seit langem bemängelt die GdP, dass die Bundespolizei kaputt gespart werde. Mit ihrer Aktion „TATÜ TATA – nix mehr da!“ protestierte sie am 4. November gegen Personalnot. Nun ist ihr ein Teilerfolg gelungen. Im Zuge der Haushaltsbeschlüsse im Bundestag führten die GdP und der von ihr geleitete Bundespolizei-Hauptpersonalrat intensive Gespräche mit den HaushaltspolitikerInnen aller Fraktionen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Ab 1. Januar 2015 werden weitere 364 Beförderungsmöglichkeiten zu PolizeihauptmeisterInnen zur Verfügung stehen. Zusätzlich gibt es 35 Beförderungsmöglichkeiten für Verwaltungsbeamte nach A 9m. Zusammen mit den bereits vorgesehenen Stellenverbesserungen werden dann in der Verwaltung insgesamt 110 Planstellen

Studie im Volltext:
www.boeckler.de/pdf_fof/S-2014-720-1-1.pdf

angehoben. Insgesamt wird es im kommenden Jahr 648 Planstellenhebungen für gerechtere Beförderungschancen geben. Ein weiterer Themenpunkt stellte die Situation bei der Be-

kleidung, Ausrüstung und den Fahrzeugen der BundespolizistInnen dar. Auch hier konnte ein Erfolg verbucht werden: 20 Millionen Euro werden nun zusätzlich für diese Zwecke in den Haushalt eingestellt. „Es hat sich gezeigt, dass der Einsatz der GdP, unsere kritische Stimme in den Medien und in der Politik, aber auch unsere öffentlichen Aktionen wirken und Ergebnisse bringen“, erklärte Jörg Radek, Vorsitzender des Bezirkes Bundespolizei, nach den Gesprächen. Und weiter: „Zwar ist damit die strukturelle Unterfinanzierung der Bundespolizei noch nicht beseitigt und auch die Personalstruktur noch nicht ausgewogen, aber ein erster wichtiger Schritt getan.“

ne ausgenommen werden. Doch welche öffentlichen Dienstleistungen genau unter diesen Begriff fallen, ist nach wie vor unklar. KritikerInnen sehen daher die öffentliche Leistungserbringung in zahlreichen Bereichen gefährdet, von der kommunalen Wasserversorgung über Sparkassen, die öffentliche Netzwirtschaft, Nahverkehr, Abfallwirtschaft, Bildungswesen, Krankenhäuser bis hin zum öffentlichen Kulturwesen. Diese Kritik nährt auch eine neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Sie kommt zu dem Schluss, dass die in der gegenwärtigen Praxis der Freihandelsabkommen der EU vorhandenen Ansätze zum Schutz öffentlicher Dienstleistungen nur eine begrenzte Wirksamkeit entfalten. Ihnen fehlt es einerseits an rechtlicher und konzeptueller Klarheit. Andererseits können sie nicht flexibel auf den Wandel öffentlicher Dienstleistungen reagieren.

Europa

Schutz vor dem Freihandel

Die Freihandelsabkommen zwischen der EU und Kanada (CETA) sowie den USA (TTIP) sorgen weiter für Unsicherheit im öffentlichen Sektor. Ebenso wie bei den derzeitigen Verhandlungen über das multilaterale Abkommen zum Handel mit Dienstleistungen (TISA) sollen zwar sogenannte „public utilities“ den Marktzugangsrechten internationaler Konzer-



Foto: GdP/Kühn

ne

¹⁾ Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2013.
²⁾ Quelle: Studie „Rentite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2012.

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.



August 2012²⁾



Die Bank für Beamte
 und den öffentlichen Dienst

Jetzt informieren:

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



Allein mit den Begriffen von gestern ist kein Staat zu machen

Burkhard Lischka, Innenpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag

„Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums“, „Alimentationsprinzip“, „Lebenszeitprinzip“ und „Streikverbot“ sind Begriffe, mit denen Festreden vor Beamtinnen und Beamten gerne geschmückt werden. Für „Otto-Normalverbraucher“ klingt es nach dem 19. Jahrhundert und prägt seinen Blick auf das Beamtentum. Und sorgt für manches Missverständnis. Dabei kann beispielsweise jederzeit und sogar fristlos die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis verlangt werden, nur der Dienstherr kann es nicht ohne Disziplinarverfahren beenden. Die Alimentation, auf Deutsch: der Unterhalt, muss dem Amt angemessen sein, aber was das in Euro und Cent bedeutet, kann Gerichten schon Kopfzerbrechen bereiten. Das Streikverbot kommt in Karlsruhe auf den Prüfstand und danach vielleicht in Straßburg.

Spricht man – fernab dieser Begriffe – über die konkrete Arbeit, die im öffentlichen Dienst geleistet wird, ergibt sich für viele ein anderes Bild: Der Polizeibeamte, der bei gewalttätigen Auseinandersetzungen auf unseren Straßen seinen Kopf für unsere Sicherheit hinhält. Die Lehrerin, die sich mit großem persönlichem Einsatz um Flüchtlingskinder in ihrem Unterricht kümmert. Der Finanzbeamte, der mit einer Besoldung von 3.000 Euro im Monat in akribischer Detailarbeit millionenschweren Steuerbetrug aufdeckt. Sie alle halten mit ihrer Arbeit unsere Gesellschaft zusammen und kümmern sich tagtäglich um unser Gemeinwesen.

Der öffentliche Dienst befindet sich, dieser Befund ist nicht neu, in einem zunehmenden Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die besten Fachkräfte. Diesem Wettbewerb muss sich der öffentliche Dienst ohne unfaire Beschränkungen stellen können. Wenn Betriebsrenten nach

fünfjähriger Betriebszugehörigkeit unverfallbar sind, wofür sozialdemokratische Arbeitsminister gesorgt haben, darf für die Beamtenversorgung grundsätzlich nichts anderes gelten.

Aktuell wurde der TVöD-Abschluss unverändert auf die Bundesbeamtenbesoldung übertragen. Die niedrigste Monatsbesoldung im Bundesdienst liegt jetzt bei 1.932,21 Euro (ohne Familienzuschlag und Zulagen). Die Einkommensabstände im öffentlichen Dienst haben sich – durch Sockel- und Mindestbeträge – im Laufe der Zeit verringert. Hinzu kamen mitunter einheitliche Einmalzahlungen.

All das ist erfreulich. Aber auch notwendig, damit der öffentliche Dienst ein Pfeiler unserer Gesellschaft bleibt. Doch kann der Gesetzgeber nicht allein die Attraktivität des öffentlichen Dienstes sicherstellen. Entscheidend ist auch, wie das Recht in den Verwaltungen umgesetzt und dort mit Angestellten und Beamten umgegangen wird. So hat schon die letzte große Koalition im Jahr 2009 den Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ gestärkt, auch durch einen eigenständigen Anspruch neben dem Beihilferecht: Wer gesund ist, soll vor Dienstunfähigkeit bewahrt werden. Doch wie sieht die Praxis aus? Was helfen wohlformulierte Dienstvereinbarungen, wenn sie von Personalverantwortlichen nur nach mehrfacher Aufforderung beachtet werden? Und wie steht es im Einzelfall um die Rechte der Schwerbehinderten, wenn deren Vertretung erst ein Gericht anrufen muss, um ihre Befugnisse gegenüber einem Personalrat durchzusetzen?

Fazit: Für einen attraktiven öffentlichen Dienst braucht man mehr als einige altbekannte Begriffe in jährlichen Festreden.

Baden-Württemberg

13.500 RealschullehrerInnen bekommen mehr Unterstützung

Das Kultusministerium im Ländle hat ein Konzept zur Weiterentwicklung der Realschulen vorgelegt. GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz begrüßte, „dass der Kultusminister die Vorschläge der GEW und der Schulleitungen an Realschulen aufgegriffen hat. Lehrerinnen und Lehrer an Realschulen brauchen zusätzliche Ressourcen und veränderte Lernkonzepte.“ Zentrale Herausforderung an allen Schulen sei der Umgang mit Heterogenität. „Unter allen weiterführenden Schulen haben die Realschulen die größten Klassen und die größten Unterschiede in der Schülerschaft“, so Moritz. Nun sollen die Klassen 5 und 6 als Orientierungsstufe gestaltet werden. In Kernfächern wird es unterschiedliche Kurse je nach Leistungsstand geben. Auch der Hauptschulabschluss kann dann an Realschulen erworben werden. „Damit wird dazu beigetragen, dass wir schwächere Schülerinnen und Schüler nicht zu Verlierern unseres Bildungssystems machen“, sagte Moritz.

Bayern

ver.di: Arbeitsmarktzulage abschaffen

Im Rahmen seiner Landesfachbereichskonferenz sprach sich der ver.di-Fachbereich Gemeinden gegen die Möglichkeit der Gewährung einer sogenannten Arbeitsmarktzulage aus. Diese Option hat der bayerische Kommunale Arbeitgeberverband seinen Mitgliedsstädten eröffnet. Mit der Zulage in Höhe von bis zu 20 Prozent des monatlichen Entgelts sollen sie so Beschäftigte in Mangelberufen gewinnen bzw. binden können. „Dies ist eine völlig falsche Vorgehensweise“, so Roland Hornauer (Vorsitzender des Landesfachbereichs Gemeinden). Es sei empörend, dass sich die kommunalen Arbeitgeberverbände einerseits jeglichen Verhandlungen über Eingruppierungsverbesserungen verweigern, andererseits aber den Weg frei machen für einseitige, jederzeit widerrufliche Zulagen durch die Kommunen. Die Zulage würde jeglicher tariflicher Grundlage entbehren und unterlaufe zudem

den Kommunalen Flächentarifvertrag. Hornauer fordert, dass das monatliche Einkommen verbindlich und einklagbar über Tarifverträge geregelt werden müsse und nicht der willkürlichen Entscheidung der Arbeitgeber je nach Arbeitsmarktsituation, Kassenlage oder Gutdünken überlassen werden dürfe.

Berlin

Gefahr im Verzug – Lösung auch

Auf alarmierende Zustände wies Ende November die Berliner Gewerkschaft der Polizei die Abgeordneten des Innenausschusses im Abgeordnetenhaus hin: In Deutschland stammt jede/r zehnte der jährlich rund 60.000 im Dienst verletzten PolizistInnen aus Berlin.



Die Berliner GdP-Vorsitzende Kerstin Phillip bei der Übergabe des Forderungspapiers an den Vorsitzenden des Innenausschusses, Peter Trapp (CDU). Foto: MiLa

Bezogen auf die Gewaltopfer in der Stadt, sind PolizistInnen mit 7,5 Prozent eine erschreckend große Gruppe. Landesvorsitzende Kerstin Phillip würdigte, wie intensiv Abgeordnete und Senat sich mit dem Forderungskatalog der GdP beschäftigten: „Das ist eine Folge unserer jahrelangen Bemühungen, dieses Thema in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken. Wir erwarten, dass jetzt gehandelt wird.“ Wenn die PolizistInnen der Alarmhundertschaften zum Beispiel einen Oberkörperweltschutz tragen, der bereits 25 Jahre alt ist, dann müsse es schnellstmöglich neue geben. Außerdem bedürfe es dringend Splitterschutzfolie für Fahrzeuge gegen Steinwürfe. „Das kann doch nicht am Geld scheitern“, so die GdP-Chefin.

Brandenburg

Keine Wundertüte – sondern solide

„Keine Wundertüte, sondern eine solide Vereinbarung“, urteilt Doro Zinke, Vorsitzende des DGB-Bezirks über den Koalitionsvertrag von SPD und Linkspartei. Personell gestärkt werden sollen Bereiche, die für den weiteren Ausbau der staatlichen Infrastruktur und Wirtschaftsentwicklung erforderlich sind. In den nächsten fünf Jahren werden mindestens 4.300 neue LehrerInnen eingestellt. Dabei soll der Lehrerberuf in den berlinfernen Regionen attraktiver werde. An der Fachhochschule der Polizei werden jährlich 275 PolizeianwärterInnen neu ausgebildet und bei gutem Erfolg in den Landesdienst übernommen. Der Anteil der Stellen des gehobenen Polizeidienstes soll stetig erhöht werden. Auch in der Justiz sollen Einstellungskorridore eingerichtet werden, um die Gerichte auf die künftigen demografischen Veränderungen im Personalkörper vorzubereiten. Klärungsbedarf sieht der DGB aber weiterhin bei der Festschreibung des Personalbestands 2020 auf insgesamt maximal 44.200 Vollzeitäquivalente. Das öffentliche Dienstrecht will die Koalition in Abstimmung mit den Gewerkschaften auf verzichtbare formale Zugangshürden überprüfen. So soll eine größere Durchlässigkeit und Flexibilität, auch für Quereinsteiger in Führungspositionen erreicht werden.

Bremen

Bis Ende 2014 Widerspruch einlegen!

Im Jahr 2013 wurde auf Druck des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften eine Vereinbarung zum Musterklageverfahren gegen das Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2013/2014 abgeschlossen. Dieses Verfahren läuft weiterhin, auch gegen das aktualisierte Gesetz. Nun können sich auch neu eingestellte BeamtInnen der Klage anschließen. Wichtig ist hierbei, dass die Betroffenen, die noch keinen Widerspruch eingelegt haben, dies noch im aktuellen Jahr tun. Hierfür haben DGB, ver.di, GdP und GEW ein gemeinsames Widerspruchsschreiben erstellt, auf das auf der Internetseite der

DGB-Region Bremen zugegriffen werden kann. Außerdem sollten auch Bremerhavener BeamtInnen, die bisher noch keinen Widerspruch wegen nicht amtsangemessener Besoldung eingelegt haben, dies ebenfalls bis Ende des Jahres tun. Das entsprechende Musterformular ist ebenfalls auf der Internetseite der DGB-Region Bremen zu finden.

Hamburg

Dem Ersten vor die Füße

Hamburgs Erster Bürgermeister Olaf Scholz erhielt am 19. November Post. Persönlich überbracht von 1.000 Beschäftigten aus Behörden, Landesbetrieben, Ämtern und Bezirksämtern. Sie legten ihm ihre Überlastungsanzeigen symbolisch vor die Füße. Anschließend spannten sie diese in der Menschenkette bis zur Finanzbehörde. So machten Sie auf die Auswirkungen der Finanzpolitik für ihre Arbeitsbedingungen aufmerksam. „Viele Kolleginnen und Kollegen sagen: ‚Wir können nicht mehr!‘“, erklärte die ver.di Fachbereichsleiterin Sieglinde Frieß. Sie verwies auf die hervorragende Arbeit der KollegInnen und die Aufopferung für ihre Aufgaben. „Sie sind da für die Bürgerinnen und Bürger und stehen ihrem Arbeitgeber immer zur Verfügung, und das trotz sich ständig verändernder und wachsender Anforderungen auf der einen Seite und immer weniger Personal auf der anderen Seite“, so Frieß. Ver.di kritisiert, dass im wohlhabenden Hamburg die

Beschäftigten der Stadt zu ‚Sparschweinen‘ gemacht werden. „Es wird Zeit, den Verantwortlichen und damit auch Olaf Scholz zu zeigen, wie es ‚seinen‘ Beschäftigten geht. Bei ihm liegt die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst“, so Frieß.

Hessen

Protest gegen Kürzungspläne der Landesregierung

Stellenstreichung, Abkopplung von der tariflichen Lohnentwicklung, Mehrarbeit und Einsparungen bei der Beihilfe. Diese Veränderungen hat die schwarz-grüne Landesregierung im Koalitionsvertrag vereinbart. Damit will sie der 2019 in Kraft tretenden Schuldenbremse gerecht werden. Die BeamtInnen wollen sich dieses Sparen auf ihre Kosten nicht gefallen lassen. Da die Kritik der Gewerkschaften bisher auf taube Ohren stieß, rufen nun die Beamten organisierenden Gewerkschaften des DGB zu Demonstrationen in Kassel und Wiesbaden auf. Beide Kundgebungen finden am 15. Dezember, zeitgleich zu den Beratungen des Haushalts und im Vorfeld der kommenden Tarifrunde, statt. „Nur mit der Unterstützung der Beschäftigten kann es uns gelingen, die Pläne der Regierung zu durchkreuzen und die unangemessene Sparwut nicht länger auf dem Rücken der Bediensteten des öffentlichen Dienstes

auszutragen“, so der Aufruf der Gewerkschaften.

Mecklenburg-Vorpommern

Kritik am Personalabbau zieht Kreise

Über Parteigrenzen hinweg hat sich der Kreistag des Landkreises Vorpommern-Greifswald für mehr Personal und Sachmittel bei der Polizei ausgesprochen. Anlass ist die rasante Zunahme von Wohnungseinbrüchen und Diebstählen. „Der Beschluss ist ein deutliches Signal“, unterstrich der GdP-Landesvorsitzende Christian Schumacher. Der personelle Aderlass von über 1.000 Beschäftigten bedeute weniger Streifen und längeres Warten auf die Polizei. „Dies ist leider traurige Realität im gesamten Land und nicht nur in Vorpommern-Greifswald“, so Schumacher. Das Innenministerium verweist auf die ausstehende Evaluation des Personalentwicklungskonzepts. Dieses sieht für 2015 noch 5.800 Stellen in der Landespolizei vor. Innenminister Caffier habe bereits mehrfach deutlich gemacht, dass eine weitere Absenkung der Anzahl der Stellen in der Landespolizei nicht möglich sein werde. Dies gelte insbesondere mit Blick auf die Altersstruktur und den Krankenstand. „Es wird eher mehr Personal benötigt“, so Ministeriumssprecher Teich.



„Es reicht!“: Um Hamburgs Ersten Bürgermeister Olaf Scholz auf die schwierigen Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen, legen ihm 1.000 Beschäftigte im Rahmen einer von ver.di organisierten Demonstration symbolisch Überlastungsanzeigen vor die Füße. Foto: ver.di Hamburg/Taskesen

Niedersachsen

Arbeitszeiterhöhung vor Gericht

Mit der Arbeitszeiterhöhung an Gymnasien, den Gymnasialzweigen der Kooperativen Gesamtschulen sowie den beruflichen Gymnasien verletzt das Land seine Fürsorgepflicht und verstößt gegen die europarechtliche Arbeitszeitrichtlinie, so die GEW, die nun mit einer Normenkontrollklage gegen die Erhöhung der Arbeitszeit und die Streichung der Altersermäßigung vorgehen will. „Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft greift zum Mittel der Normenkontrollklage, um in der Abwehr der Arbeitszeitverlängerung und der Verweigerung der zweiten Stufe der Altersermäßigung alle Mittel auszuschöpfen“, erklärt der Landesvorsitzende Eberhard Brandt. Die rechtliche Argumentation sei so aufgebaut, dass sie auch für die übrigen Schulformen relevant sei. Untermuert werden soll sie mit einer breit angelegten Arbeitszeitstudie. „Unser Ziel ist, dass 100 Kollegien aller Schulformen bei der Arbeitszeitstudie mitmachen. Dann haben wir eine breite statistische Basis, um die Notwendigkeit der Entlastung für alle zu unterfüttern“, so Brandt. Die Senkung der Unterrichtsverpflichtung für alle Schulformen bleibe das große Ziel. Klar sei, dass die strukturelle Unterfinanzierung des Kulturretats nicht durch Mehrbelastung des Personals ausgeglichen werden könne.

Nordrhein-Westfalen

Ernüchternde Bilanz rot-grüner Bildungspolitik

Die soziale Schieflage im nordrhein-westfälischen Bildungswesen setzt sich fort. Nur in wenigen Bildungsbereichen gibt es erfreuliche Fortschritte zu berichten. Anderswo herrscht Stillstand oder es gibt sogar Verschlechterungen. Diese ernüchternde Bilanz ziehen WissenschaftlerInnen in einer von DGB und GEW in Auftrag gegebenen Studie zur rot-grünen Bildungspolitik in NRW. „Mit der Studie lässt sich konkret überprüfen, ob die Landesregierung ihrem eigenen bildungspolitischen Anspruch gerecht wird“, machte DGB-Bezirkschef Andreas Meyer-Lauber deutlich. In NRW

sei die Abhängigkeit des Bildungserfolgs der Kinder und Jugendlichen vom Elternhaus weiterhin unakzeptabel stark. Die Gewerkschaften erinnerten an den Anspruch der Landesregierung „Kein Kind zurücklassen!“. Meyer-Lauber und die GEW-Vorsitzende Schäfer forderten einhellig: „Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Anstrengungen erheblich verstärkt werden. NRW muss mehr in Bildung investieren.“

Rheinland-Pfalz

Besoldungserhöhung enttäuscht erneut

Im Zuge der Haushaltskonsolidierung hatte die Landesregierung 2011 die Deckelung der Besoldungserhöhung auf jährlich ein Prozent beschlossen. Im Mai dieses Jahres kündigte Ministerpräsidentin Malu Dreyer schließlich an, die Deckelung anzuheben. Dennoch weisen die Besoldungstabellen für 2015 weiterhin nur eine Erhöhung von einem Prozent aus. „Mit der Sparpolitik auf dem Rücken der Beamtinnen und Beamten muss Schluss sein“, fordert nun Dietmar Muscheid, Vorsitzender DGB Rheinland-Pfalz/Saarland. „Die rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten waren in den letzten Jahren von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt und haben damit über die Maße dazu beigetragen, die Schuldenbremse im Land einzuhalten. Die Beamtinnen und Beamten leisten gute Arbeit, dafür steht ihnen auch eine faire Anpassung ihrer Besoldung zu.“ Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften erwarten nun, dass über die Anpassung der Beamtenbesoldung verhandelt wird.

Saarland

Neuer Finanzausgleich – alte Schulden

Die Gewerkschaft ver.di begrüßt die Forderung von Ministerpräsidentin Kramp-Karrenbauer



Foto: fotolia.de/M. Schuppich

nach einer Altschuldenregelung im neu zu verhandelnden Länderfinanzausgleich. „Ihr Festhalten an der Schuldenbremse ist aber mindestens inkonsequent“, erklärte Michael Blug, designerter Leiter des ver.di-Landesbezirks Rheinland-Pfalz-Saarland, „Kaputtsparen ist der falsche Weg.“ Wenn auf der Ausgabenseite weitere Einschränkungen nicht möglich seien, bleibe als wirkliche und richtige Alternative nur eine Veränderung auf der Einnahmeseite.

Sachsen

Koalitionsvertrag macht hoffnungsfroh

Der zwischen CDU und SPD geschlossene Koalitionsvertrag ist für den DGB Sachsen Grund zur Hoffnung. In Bezug auf den öffentlichen Dienst heiße dies verbesserte Einstellungskorridore bei Schulen und der Polizei. „Dies muss aber auch für weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes gelten. In diesem Zusammenhang begrüßen wir die Absicht eine Kommission einzusetzen, die bis 2016 eine aufgabenorientierte Personalplanung für den öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen vorlegen soll. Insbesondere freuen wir uns darüber, dass bis Mitte 2016 ein zeitgemäßes Personalvertretungsrecht mit erweiterten Mitbestimmungsrechten beschlossen werden soll. Damit kann ein neues Fundament für eine leistungsfähige Verwaltung gelegt werden, von der die Bürgerinnen und Bürger profitieren werden“, sagte die sächsische DGB-Vorsitzende Iris Kloppich.

Sachsen-Anhalt

Verhandlungen gescheitert

Acht Monate verhandelten Polizeihauptpersonalrat (PHPR) und Innenministerium des Landes (MI) über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur sozialen Umsetzung der Organisationsfortentwicklung der Landespolizei (DV OFE 2014). Nun sind die Verhandlungen nach vorhergehendem einstimmigen Beschluss der PHPR für gescheitert erklärt worden, nachdem dieser den vom MI vorgelegten Entwurf einer DV OFE 2014 als nicht kompromissfähig ablehnte. Vorgesehen war unter anderem eine Entfernung des neuen Arbeits- oder Dienstortes zum Wohnort von mehr als 40 km bis zur Besoldungsgruppe A 8 und Entgeltgruppe E 8 bei der Prüfung der Sozialverträglichkeit des in Betracht kommenden Arbeits- bzw. Dienstortwechsels mit 10 Punkten zu bewerten. Alle weiteren 10 Kilometer seien mit jeweils einem

weiteren Punkt zu bewerten. Ein Härtefall sollte jedoch erst ab 20 Punkten angenommen und der Einzelfall erneut geprüft werden. Die Folge, dass ein Härtefall erst bei Entfernungen ab 140 Kilometern vorliegen sollte, wollte und konnte der PHPR nicht mittragen.

Schleswig-Holstein

Urlaubssperre an Ostern

Das Verhältnis zwischen Landesregierung und Polizei in Schleswig-Holstein ist seit längerem angespannt. Insbesondere die Personalabbaupläne der Landesregierung werden von der GdP kritisiert. Die nun verhängte Urlaubssperre für das kommende Frühjahr trägt diesbezüglich nicht zur Deeskalation bei. Im Zeitraum vom 7. bis 25. April 2015 sollen statt der sonst üblichen 25 Prozent nur noch 10 Prozent der Polizeibeamt-

nen ihren Urlaubsanspruch wahrnehmen dürfen. Der Grund für diese Maßnahme liegt in dem in Lübeck am 14. und 15. April stattfindenden Außenministertreffen der G7-Staaten. Um die dafür erforderliche Sicherheit gewährleisten zu können, bedürfe es nach Angaben des Innenministeriums die durch die Absenkung der Urlaubsquote freiwerdenden Kräfte

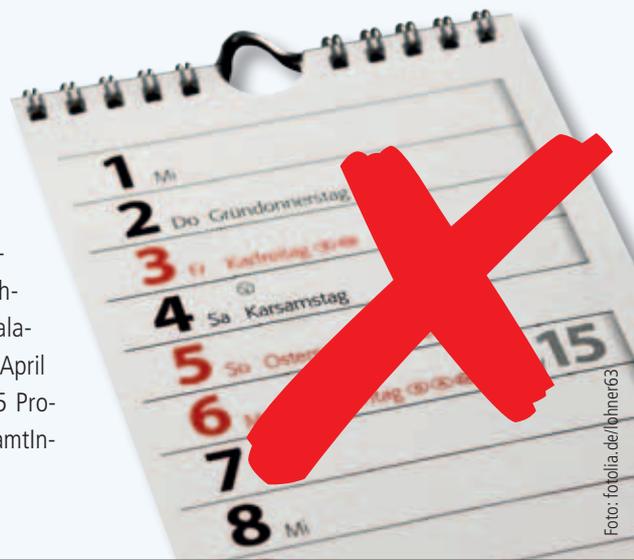


Foto: fotolia.de/olmer63

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.

anders als andere

Debeka

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

AUS DEN LÄNDERN

von 800 PolizistInnen. „Die Kolleginnen und Kollegen sind entsetzt. Schon jetzt wird der Personalmangel auf dem Rücken der Polizeibeschäftigten ausgetragen. Schon jetzt ist absehbar, dass wir den Dienstbetrieb wochenlang auf Notprogramm werden umstellen müssen“, erklärte Reiner Kahlke, GdP-Chef der Regionalgruppe Segeberg/Pinneberg. Überstundenberge seien damit vorprogrammiert. Da der Hauptpersonalrat sein Veto gegen die Urlaubsregelung einlegte, wird sich nun eine Einigungsstelle um das Thema kümmern.

Thüringen

Ramelow will tilgen

„Einen Vertrag, der große Erwartungen weckt“, hat die neue rot-rot-grüne Koalition nach Ansicht der stellvertretenden DGB-Bezirksvorsitzenden Gabriele Kailing geschlossen. „Wir erwarten insbesondere, dass sich

die neue Landesregierung auf Bundesebene für die Stärkung der Einnahmeseite der öffentlichen Haushalte einsetzt und sich nicht einem blinden Spardiktat unterwirft. Kürzungen bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und den Beamtinnen und Beamten werden wir nicht hinnehmen.“ Grund zur Sorge vor Kürzungen bietet die von Rot-Rot-Grün angestrebte Schuldentilgung. Dementsprechend soll auch der Stellenabbau fortgesetzt werden. Der DGB-Bezirk hält das in einer Stellungnahme für „finanzwissenschaftlich nicht begründbar“. Die neue Landesregierung solle diese Mittel besser für öffentliche Investitionen, für Bildung oder für höhere Zuweisungen an die Kommunen verwenden. Nicht weniger, sondern mehr Beschäftigung im Landesdienst sei erforderlich, damit das Land Thüringen seine gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben sowie die zahlreichen neuen Aufgaben aus dem Koalitionsvertrag bearbeiten könne.



Internetanzeigen im Bannerformat Online. der schnelle Weg zum Ziel

Sie wollen sich hier präsentieren?

Ihre Banner-Anzeige präsentieren wir im Beamten-Magazin und im Internet unter www.beamten-magazin.de. Für den Komplettpreis von 60 Euro (zzgl. MwSt.) erreichen Sie 34.000 Leser und monatlich 50.000 Besucher. Anzeigenbuchung unter www.beamten-magazin.de/anzeigenmarketing.



**Darlehen gibt es auch für
Tarifkräfte**
www.beamtenkredite-online.de



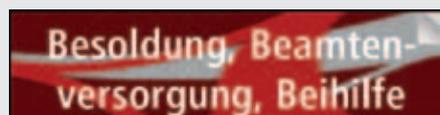
**Mit einer Stellenbörse für
Ausbildungsplätze**
www.ausbildung-im-oeffentlichen-dienst.de



Aus der Praxis für die Praxis
www.die-oeffentliche-verwaltung.de/seminare



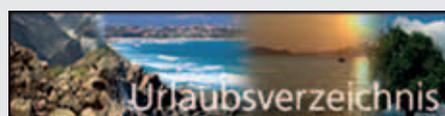
**Nur 10 Euro im Jahr: OnlineBücher
des DBW**
www.dbw-online.de/onlineservice



Der PDF-SERVICE für 15 Euro im Jahr
www.beamten-informationen.de/pdf_service



**Die Bank für Beamte und den
öffentlichen Dienst**
www.der-oeffentliche-sektor.de/bezugekonto



Urlaubsverzeichnis
www.urlaubsverzeichnis-online.de



DBW Unser Angebot – Ihr Vorteil
www.dbw-online.de

Neustart des Arbeitsschutzes im öffentlichen Dienst!

Aufbruchstimmung herrschte am 22. Oktober in der Berliner Kalkscheune. Über 90 Personalratsmitglieder und GewerkschafterInnen hatten sich auf Einladung des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung versammelt, um Rezepte gegen die Abwärtsspirale aus Stellenabbau, Arbeitsverdichtung und steigendem Krankenstand zu beraten.

„Die öffentlichen Arbeitgeber müssen endlich flächendeckend Ihre Pflichten beim Arbeitsschutz erfüllen“, forderte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack einleitend. Diese beinhalten, dass die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren prüfen müssen, ob die Arbeitsbedingungen die Gesundheit der BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen gefährden. „Und sie müssen natürlich die richtigen Schlussfolgerungen ziehen und Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit einleiten“, bekräftigte Hannack.

Die Realität in den Dienststellen sieht anders aus. Ein Viertel der öffentlichen Arbeitgeber führt die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz nicht durch. Bei einem weiteren Drittel ist sie fehlerhaft. Dies zeigte einleitend Andrea Lohmann-Haislah von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin auf. Kaum vergleichbar seien diese Zahlen mit den noch schlechteren aus der Wirtschaft, da es dort viele kleine und mittelständische Unternehmen gebe.

Wie Personalräte mit Dienstvereinbarungen für gesunde Arbeit sorgen können, zeigte Dr. Eberhard Kiesche von der Arbeitnehmerorientierten Beratung Bremen (AoB). Sein Tipp: „Vereinbarungen knapp halten!“ Sie sollten vorrangig Strukturen, Prozesse, Wirksamkeitskontrollen und Qualität der Ergebnisse behandeln. Wichtig sei, die strengen Pflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz nicht aus dem Blick zu verlieren.

Verena Blix, Personalratsvorsitzende der Hamburger Gesundheitsbehörde, berichtete von den heilsamen Wirkungen eines dem Dienstherrn angedrohten Bußgeldes: „Plötzlich waren Wille und Mittel da.“ So konnte eine Gefährdungsbeurteilung mit dem DGB-Index Gute-Arbeit durchgeführt werden. Strategischer Kniff dabei: Kollegin Blix blieb Personalratsvorsitzende, schied aber vorübergehend aus ihrer Freistellung aus,

um als Projektleiterin tätig zu sein. „Aus der Rolle der Projektleiterin mal in die Rolle der Personalratsvorsitzenden umschalten zu können, hat den Erfolg begünstigt.“

Eine Doppelstrategie verkörperten Markus Schmidt und Reinhard Deppe von der Bundespolizeiakademie. Schmidt, neben seinen regulären Aufgaben als Fachgruppenleiter zuständig für die Mitarbeiterbefragung, versucht es mit der Überzeugungsarbeit bei den Führungskräften. Deppe gibt als Arbeitsschutzbeauftragter den Nachdruck des Gesetzes weiter. Mit gutem Grund: „Wenn am Schießstand was passiert, fragt die Staatsanwaltschaft ‚wo ist der Nachweis der Unterweisung?‘“ Der Neustart im Arbeitsschutz gelang ihnen dank klarer Weisungen der Leitung und durch die Unterstützung der Unfallkasse des Bundes. Deren Aufgaben und Leistungen wiederum erläuterte Björn Wegner von der Unfallkasse des Bundes in seinem Vortrag.

Wie wichtig es ist, dass Gefährdungsbeurteilungen keine blinden Flecken aufweisen, unterstrichen die Organisationsberaterin Sonja Nielbock und Jörg Bewersdorf, stellvertretender GPR-Vorsitzender der Berliner Finanzämter. Eine geschlechtergerechte Gefährdungsbeurteilung sei für alle Beschäftigtengruppen wichtig. So habe erst der geschlechtersensible Blick in einem Finanzamt dazu geführt, dass die Angst vor aggressiven Steuerpflichtigen in der Spätsprechstunde als Stressfaktor erkannt wurde. Zunächst von Frauen genannt, habe schließlich auch der männliche Vorgesetzte endlich seine Angst eingestehen können. Und die wurde beseitigt, durch Doppelschichten und ein Notrufsystem. Denn bei der Gefährdungsbeurteilung kommt es nicht nur auf die Befragung an, sondern darauf, was daraus folgt.

Alle Vorträge und
Grafiken unter:
[www.boeckler.de/
28733_50851.htm](http://www.boeckler.de/28733_50851.htm)

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

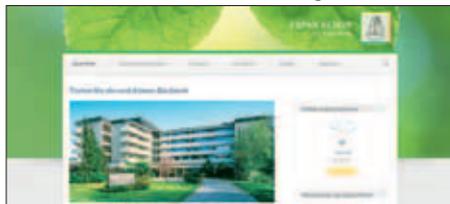
In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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



www.espan-klinik.de

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

Erstes Pflegestärkungsgesetz

Auswirkungen auf Beihilfe und private Pflegeversicherung

Die Bundesregierung hatte sich im Koalitionsvertrag auf eine Reform der Pflegeversicherung geeinigt. Im Oktober hat der Bundestag den ersten Teil dieses Vorhabens beschlossen. Das „Erste Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften“ (Erstes Pflegestärkungsgesetz – PSG I) sieht unter anderem Leistungsverbesserungen für Pflegebedürftige und deren Angehörige vor. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte erläutert die wesentlichen Inhalte des Gesetzes und geht auf die Folgewirkungen für Beihilfe und private Pflegepflichtversicherung ein.

Verbessertes Leistungsspektrum der Pflegeversicherung

Mit dem Gesetz wird zum einen die Unterstützung für pflegende Angehörige ausgeweitet. So können ab 1. Januar 2015 verschiedene Leistungen wie Tages- und Nachtpflege und Kurzzeit- und Verhinderungspflege besser genutzt werden. Zukünftig werden zum Beispiel statt vier Wochen bis zu acht Wochen Kurzzeitpflege pro Jahr möglich sein. Zum anderen werden die Zuschüsse für Umbaumaßnahmen und Pflegehilfsmittel erhöht und der Leistungsanspruch von demenziell Erkrankten erweitert. Aber auch alle Leistungsbeträge in allen Pflegestufen werden erhöht. Für Pflegebedürftige in stationären Pflegeeinrichtungen steigen die Leistungen der Pflegeversicherung je nach Pflegestufe zwischen 41 und 77 Euro pro Monat. Außerdem sollen bis zu 45.000 zusätzliche Betreuungskräfte für die stationäre Pflege finanziert werden.

Finanzierung der Leistungen

Das Gesetz bringt eine Erhöhung des paritätisch finanzierten Beitragssatzes zur Pflegeversicherung von 0,3 Prozentpunkten zum 1. Januar 2015 auf dann 2,35 Prozent (2,6 Prozent für Kinderlose) mit sich. 0,2 Prozentpunkte hiervon werden zur Finanzierung kurzfristiger Leistungsverbesserungen sowie für eine ab 1. Januar 2015 gesetzlich vorgesehene Dynamisierung der Leistungen zur Verfügung stehen. Mit den restlichen 0,1 Prozentpunkten wird der Aufbau eines sogenannten Pflegevorsorgefonds unterstützt, der künftige Beitragssteigerungen abfedern soll.

Folgen für Beihilfe und private Pflegepflichtversicherung

Bund und Länder müssen die Änderungen in ihren Beihilfeverordnungen nachzeichnen. Grundsätzlich enthalten die Bestimmungen zur Beihilfefähigkeit von Pflegekosten Verweisungen auf das SGB XI. Dennoch gibt es zahlreiche beihilfespezifische Regelungen, deren Kompatibilität mit dem Pflegestärkungsgesetz jetzt überprüft werden müssen. Die Verbesserungen in der sozialen Pflegeversicherung gelten auch für die private Pflegepflichtversicherung, weshalb auch dort die Beiträge angehoben werden.

Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff ab 2017

Ein lang gehegtes und immer wieder verschobenes Vorhaben, den sogenannten Pflegebedürftigkeitsbegriff neu zu definieren, wird ab kommendem Jahr angegangen. Ab 1. Januar 2017 sollen dann die neuen Kriterien für den Bedarf eines Menschen an Pflege gelten. Zur Finanzierung ist eine weitere Anhebung des Beitrags zur Pflegeversicherung um 0,2 Prozentpunkte geplant.

Betroffene können sich kostenfrei bei der Pflegeberatung ihrer Pflegekasse oder bei einem Pflegestützpunkt informieren. Für privat Pflegeversicherte erfolgt dies durch die COMPASS Pflegeberatung www.compass-pflegeberatung.de

Die Leistungen der Pflegeversicherung ab 2015 im Überblick unter: www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegestaerkungsgesetze/Tabellen_Pflegeleistungen_BRat_071114.pdf

Personalien

GdP wählt neuen Geschäftsführenden Bundesvorstand

Mitte November fand der 25. Ordentliche Bundeskongress der Gewerkschaft der Polizei in Berlin statt. Gastredner Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière thematisierte unter anderem die zunehmende Gewalt gegen PolizeibeamtInnen und forderte mehr Respekt für die Polizei. Bundesjustizminister Heiko Maaß bezeichnete in seiner Rede die Abschaffung der bundeseinheitlichen Besoldung durch die Föderalismusreform als Fehler: „Freiheit und Sicherheit sind in allen Ländern gleich wertvoll und sie sollten uns auch genauso viel wert sein. Deshalb sollten wir diejenigen, die dafür arbeiten auch nicht unterschiedlich bezahlen.“ Zu Beginn des Kongresses wählten die Delegierten den neuen Geschäftsführenden Bundesvorstand. Oliver Malchow wurde in seinem Amt als Bundesvorsitzender bestätigt.



Der neue Geschäftsführende GdP-Bundesvorstand nach den Wahlen auf dem 25. Ordentlichen GdP-Bundeskongress: (v.l.) Kerstin Philipp, stellv. Bundesvorsitzende; Rüdiger Seidenspinner, Bundesschriftführer; Jörg Radek, stellv. Bundesvorsitzender; Oliver Malchow, Bundesvorsitzender; Dietmar Schillf, stellv. Bundesvorsitzender; Arnold Plickert, stellv. Bundesvorsitzender; Elke Gündner-Ede, weiteres Mitglied; Clemens Murr, weiteres Mitglied und Jörg Bruchmüller, Bundeskassierer. Foto: GdP/Immel.

Zahlen, Daten, Fakten

Zunehmend atypisch

Die Autoren Berndt Keller und Hartmut Seifert haben in einem aktuellen Beitrag für das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) Daten zu Teilzeit, Befristung, Midi- und Mini-Jobs sowie Leiharbeit im öffentlichen Dienst aufbereitet und sie mit Daten aus der Privatwirtschaft verglichen. Das Ergebnis: Längst gehören atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst zur Normalität. Ein Grund sei, dass die öffentlichen Arbeitgeber schon länger unter permanentem Konsolidierungsdruck standen und atypische Beschäftigungsformen als Reaktion auf ihre Haushalts- und Finanzierungsprobleme sowie spezifische Aufgabenstellungen ausweiteten.

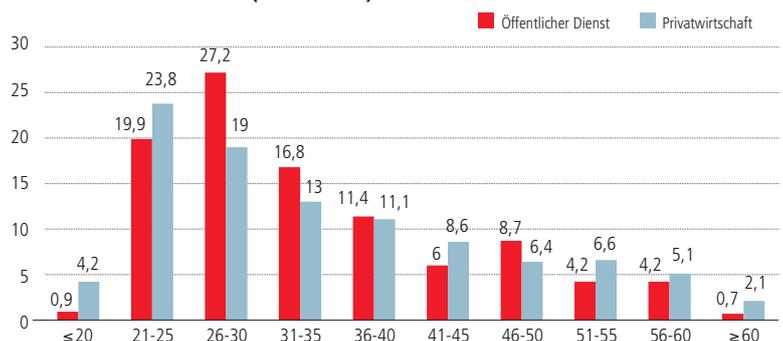
Literatur-Tipp

Reformen der Beamtenversorgung aus ökonomischer Perspektive

Die Debatte um die Ausgestaltung und die Zukunft der Versorgung der BeamtInnen wird meist unsachlich und wenig fundiert geführt. Einen willkommenen Beitrag stellt deshalb die Dissertation „Reformen der Beamtenversorgung aus ökonomischer Sicht“ des Wirtschaftswissenschaftlers Steffen Walther dar. In seiner Arbeit überprüft er die vergangenen Reformen auf ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit des Systems und erarbeitet Details möglicher Reformen für eine zukunftssichere Beamtenversorgung. Sein institutioneller Vergleich des Versorgungssystems der BeamtInnen mit der gesetzlichen Rentenversicherung geht auf die unterschiedlichen Strukturen beider Systeme ein und zeigt dadurch die Problematik der finanziellen Steuerungsmöglichkeiten auf. Er analysiert außerdem die individuellen Auswirkungen der Reformen auf das Leistungsniveau. So zeigt sich, dass die Leistungsseite der Beamtenversorgung in den vergangenen 20 Jahren einem permanenten Anpassungsprozess unterzogen war. Der überwiegende Teil dieser Reformen hatte Einschnitte bei den Versorgungsleistungen zur Folge und ist unter dem Leitprinzip der sogenannten „wirkungsgleichen Übertragung“ von Reformen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt. Ein Blick auf vergleichbare Berufskarrieren zeigt zudem, dass die Netto-Versorgungsleistungen der Beamtenversorgung, die sowohl Regel- als auch Zusatzsicherung sein soll, bereits heute auf ein fragwürdig niedriges Niveau gesunken sind. Vor allem bezüglich der zu erwartenden Versorgungsausgaben der Länder, ist es mit der bisherigen Reformstrategie dennoch nicht gelungen, die Beamtenversorgung nachhaltig und zukunftssicher auszugestalten. Walthers Reformvorschläge sind deshalb ein interessanter Beitrag zur weiteren Diskussion über die Finanzierung der Alterssicherung der BeamtInnen.

- ▶ Steffen Walther: Reformen der Beamtenversorgung aus ökonomischer Perspektive, Speyer : Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer, 2014.

Befristet Beschäftigte nach Alter: öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft 2012 (in Prozent)



Quelle: Berndt Keller/Hartmut Seifert: Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst, WSI-Mitteilungen 8/2014, Grafik siehe Abbildung 1 Seite 3.

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer privaten Krankenversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Die leistungsstarke Krankenversicherung zur Beihilfe, die Ihr gesundheitsbewusstes Verhalten belohnt.

- ✓ Attraktive Rückerstattungen und Bonuszahlungen
- ✓ Günstige Ausbildungskonditionen für Beamtenanwärter
- ✓ Mit **gesundheitservice360°** für alle Gesundheitsfragen

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.

Ein Unternehmen der AXA Gruppe 

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: aktuell 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 ■ 2015



Der Personalrat



HUK-COBURG



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig