

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Besoldungslücke: Fortschreibung der Ungerechtigkeit

Ausgabe 04 30.04.2015
www.beamten-magazin.de

Familienpflegezeit
Regelungen im Dienstrecht

Elektronische Verwaltung
Mehr als Technik!



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

DGB präsentiert Besoldungsreport 2015 4

Aus dem Bund

8

Aus den Ländern

10

Aus den Gewerkschaften

Stress im Polizeidienst

5. Arbeitsschutzsymposium der GdP 15

Service

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Teil I

Familienpflegezeit 17

Vermischtes

18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin,
oeb@dgb.de

Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Haas, Lisa Kranz, Mirjam Muhs,
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

Titelfoto: fotolia.de/carla9

Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop

Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 22. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

Foto: Simone M. Neumann

**Lisa Kranz**

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

Liebe Leserinnen und Leser,

die Besoldungslücke klapft weiter auseinander. Die aktuellen Zahlen präsentiert der DGB in seinem diesjährigen Besoldungsreport. Kritiker könnten einwenden: Diese Erkenntnis ist doch nicht neu. Stimmt. Seit der Föderalismusreform I von 2006 öffnet sich die Schere. Es ist eine ausdifferenzierte Besoldungspreizung in Deutschland entstanden, weil die Länder die Ergebnisse der Tarifrunden sehr unterschiedlich auf die Besoldung ihre Beamtinnen und Beamten übertragen haben und dies auch weiterhin so handhaben. In der Summe hat nur Bayern seit 2008 die Tarifergebnisse übertragen. Manche Länder weichen vom Zeitpunkt ab, andere vom prozentualen Erhöhungsbetrag, wieder andere machen Unterschiede bei den Besoldungsgruppen. Und dann gibt es noch diejenigen, auf die das alles zutrifft. Das Resultat ist eine Besoldungslücke und eine immer unübersichtlichere Besoldungslandschaft. Umso wichtiger ist eine gründliche Analyse der Besoldungsentwicklung, wie sie der DGB vornimmt. Der Besoldungsreport ist mittlerweile eine unverzichtbare Grundlage für die Bewertung der Besoldungspolitik des Bundes und der Länder geworden.

Die Diskussion um die Besoldungslücke entspringt der Gerechtigkeitsfrage. Ist es gerecht, dass eine hessische Polizeivollzugsbeamtin weniger verdient als eine baden-württembergische? Ist es gerecht, dass ein Lehrer in Schleswig-Holstein schlechter bezahlt wird als ein Lehrer in Bayern? Als beamtenpolitische Spitzenorganisation setzen wir uns dafür ein, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht nach Kassenlage besoldet werden. Und auch dank des gewerkschaftlichen Engagements gibt es erfreuliche Wendungen. Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, auf Brandenburg aufzuschließen und Rheinland-Pfalz vollzieht die Kehrtwende von der 1-prozentigen Besoldungsanpassung pro Jahr hin zur zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses.

Es lohnt sich also, das gewerkschaftliche Engagement!

DGB präsentiert Besoldungsreport 2015

Besoldungslücke: Fortschreibung der Ungerechtigkeit

Jahrzehntelang war es geübte Praxis, die vereinbarten Tarifanpassungen im öffentlichen Dienst zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Dafür konnte sich der DGB als beamtenpolitische Spitzenorganisation oft erfolgreich einsetzen. Zudem waren sich die Dienstherren ihrer besonderen Verantwortung für die eigenen Beschäftigten bewusst und ein Gleichklang der Tarif- und Besoldungsanpassungen für sie selbstverständlich. In den vergangenen Jahren setzt sich jedoch zunehmend eine Besoldungspolitik nach Kassenlage durch. Dies zeigt der DGB Besoldungsreport 2015.

„Die Kassenlage der Länder darf nicht über Einkommen und Qualität des öffentlichen Dienstes vor Ort entscheiden“, so die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack anlässlich der Veröffentlichung des DGB Besoldungsreport 2015. Doch genau das scheint der Fall zu sein. „Noch Anfang der 70er Jahre wurde das Dienstrecht zentralisiert um einen Besoldungswettbewerb zu verhindern“, so Hannack weiter. Seinerzeit hatten die Länder sich gegenseitig das Personal abgeworben und die Übertragung der Gesetzgebungskompetenz auf den Bund sollte dieses Ringen um die besten Köpfe beenden. Vor nunmehr neun Jahren wurde mit der Föderalismusreform I das Rad zurückgedreht. Die Auswirkungen dieses Handelns – insbesondere auf die Besoldung – sind deutlich erkennbar. Bereits vor Abschluss der Besoldungsrunden 2015 zeigt sich, dass die Besoldungslücke zwischen dem am besten und am schlechtesten besoldenden Dienstherrn im Vergleich zum Vorjahr allenfalls geringfügig kleiner geworden ist. Derzeit liegt Berlin 15 Prozent hinter Bayern, das allerdings das Tarifergebnis für 2015 und 2016 erst noch auf seine Beamtinnen und Beamten übertragen wird.

Die Tarifergebnisse 2015

Am 28. März 2015 konnten sich die Tarifvertragsparteien ver.di, GdP, GEW und IG BAU mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auf ein Tarifergebnis für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes von 15 Bundesländern einigen. So steigen deren Löhne rückwirkend zum 1. März dieses Jahres um 2,1 Prozent und zum 1. März 2016 um 2,3 Prozent, mindestens aber um 75 Euro. Hessen, das nicht Mitglied der TdL ist und eigenständig mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes verhandelt, wird die Tarifentgelte zum 1. März dieses Jahres um 2 Prozent und zum 1. März 2016 um 2,4 Prozent, mindestens aber um 80 Euro erhöhen.

Stand der Besoldungsrunden 2015

Bereits vor Beendigung der Tarifverhandlungen haben fünf Bundesländer über das ob und wie der Anpassung von Besoldung und Versorgung ihrer Beamtenschaft entschieden. So passt Berlin die Bezüge zum 1. August 2015 um 3,2 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkten für die Versorgungsrücklage) an, um schrittweise die Besoldungslücke zu Brandenburg zu schließen. Die hessische Landesregierung bleibt bislang bei der von ihr angekündigten Nullrunde für dieses Jahr und Mecklenburg-Vorpommern hat die Beträge bereits zum 1. Januar 2015 um 2 Prozent angehoben. Zudem erfolgt in Niedersachsen zum 1. Juni 2015 eine Erhöhung um 2,5 Prozent. Baden-Württemberg wies zunächst die Forderung des DGB nach einer zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses auf seine Beamtenschaft zurück. Nun soll dieses zumindest auf die Beamtinnen und Beamten bis einschließ-

Abb. 1: A9-Jahresbruttobesoldung 2015* (in Euro)

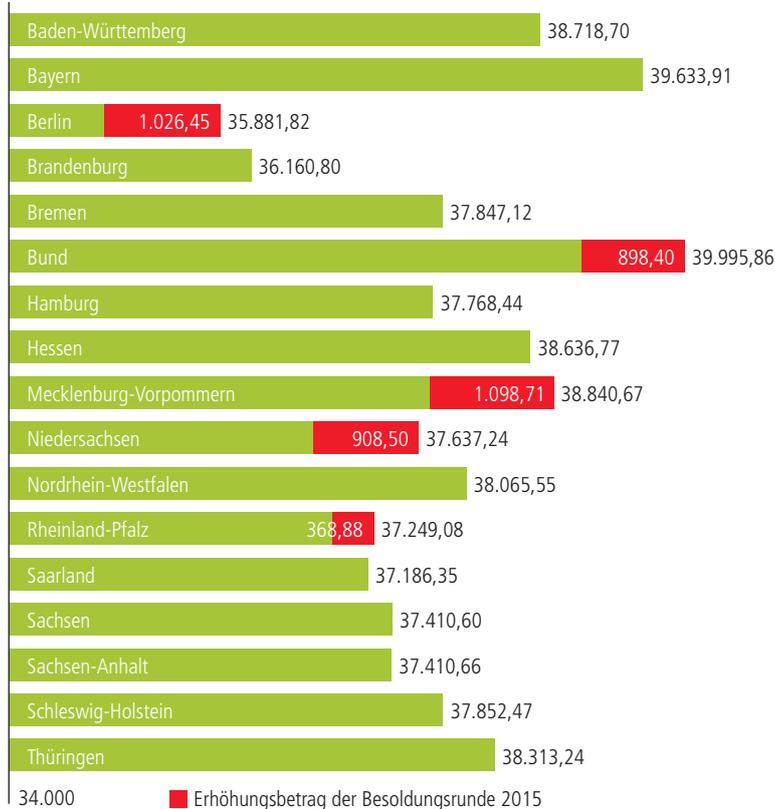
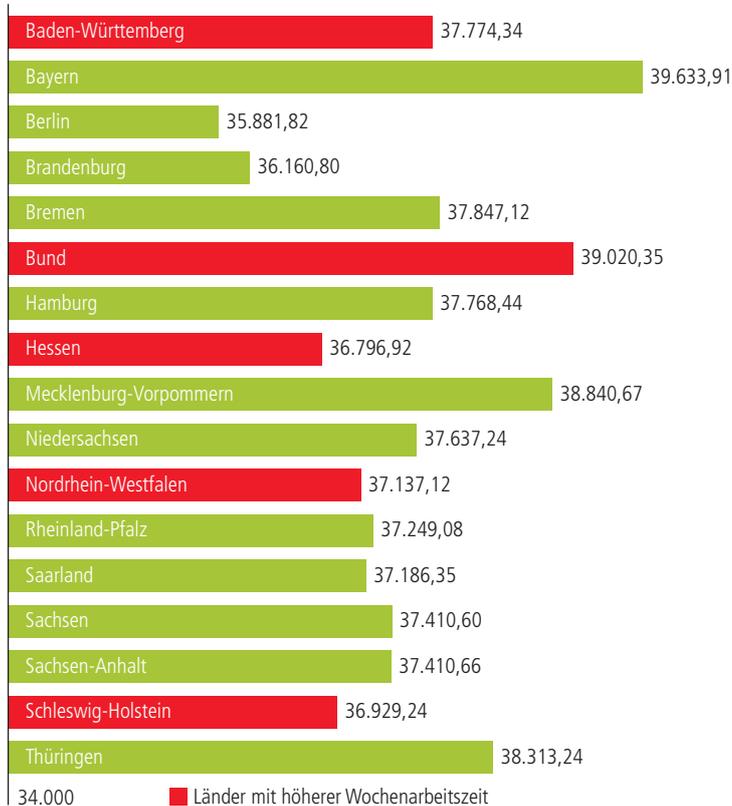


Abb. 2: A9-Jahresbruttobesoldung 2015 bei Annahme einer 40-Stunden-Woche* (in Euro)



* Summe aus jährlichem Grundgehalt Endstufe, allg. Stellenzulage/Strukturzulage, Sonderzahlung(en); eigene Berechnungen DGB BVV, Abt. OEB; März 2015.

lich Besoldungsgruppe A9 1:1 (abzüglich 0,2 Prozentpunkten für die Versorgungsrücklage) übertragen werden. Bei A10 und A11 ist eine zeitliche Verschiebung der ebenfalls um 0,2 Prozentpunkte verminderten Erhöhung um vier Monate und ab A12 um acht Monate geplant. Die Hansestadt Bremen wird das Ergebnis zeitlich verzögert um vier Monate zum jeweils 1. Juli und Sachsen-Anhalt ebenfalls zeitlich verzögert zum jeweils 1. Juni übertragen.

Lediglich fünf Bundesländer kündigten an, der Erwartung nach der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung nachkommen zu wollen. Darunter neben Bayern, Hamburg, Sachsen und Schleswig-Holstein (2016 erst zum 1. Mai) auch Rheinland-Pfalz, das seit 2012 die Bezüge jährlich nur um 1 Prozent angehoben hatte und dies ursprünglich bis 2017 so fortführen wollte.

Unklar ist derzeit noch, wie sich Brandenburg, Nordrhein-Westfalen und Thüringen verhalten werden. Das Saarland hat eine Übertragung bereits abgelehnt. Der bundesweite Trend, vom Prinzip „Besoldung folgt Tarif“ abzuweichen, setzt sich damit offensichtlich auch 2015 weiter fort. Welche Auswirkungen dies auf die Entwicklungen der Bezüge hat, lässt der Besoldungsreport 2015 des DGB erkennen.

DGB Besoldungsreport 2015

Um die Einkommensentwicklung der Beamtinnen und Beamten anschaulich darzustellen, hat der DGB auch in diesem Jahr wieder einen Besoldungsreport veröffentlicht. Anhand der Besoldungsgruppen A5, A9 und A13 erläutert dieser die aktuelle Besoldungssituation in Deutschland. Im Folgenden schildert das Magazin für Beamtinnen und Beamte die Situation am Beispiel der Besoldungsgruppe A9.

Aktuelle Jahresbruttobesoldung

Aus Abbildung 1 geht hervor, wie hoch die Jahresbruttobesoldung der Besoldungsgruppe A9 bei den 17 Dienstherren aktuell ausfällt. Die als „Erhöhungsbetrag der Besoldungsrunde 2015“ rot markierte Summe macht deutlich, um welchen Betrag einige der Bundesländer bereits vor dem Tarifergebnis TV-L die Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten erhöht haben. Die Beträge setzen sich zusammen aus dem Grundgehalt in der Endstufe, der allgemeinen Stellenzulage bzw. Strukturzulage sowie eventuell gezahlten Einmal- und Sonderzahlungen. Die durchschnittliche A9-Jahresbruttobesoldung für 2015 liegt aktuell bei 37.918,19 Euro. Berlin und Brandenburg weisen mit 2.036,38 Euro bzw. 1.757,39 Euro weniger die größte Differenz dazu auf. Aber auch das Saarland und Niedersachsen, die beide das Tarifergebnis nicht übertragen werden, liegen unterhalb des aufgrund der ausstehenden Erhöhungen noch steigenden Durchschnitts. Zwischen Berlin als Schlusslicht und dem Bund als derzeitigem Spitzenreiter liegen 4.114,04 Euro und damit eine Diskrepanz von 11,46 Prozent. Sobald Bayern das Tarifergebnis auf seine Beamtenschaft zeit- und wirkungsgleich übertragen hat, wird der Freistaat den Bund als „bestbesoldenden“ Dienstherren ablösen und die Besoldungslücke um rund 1 Prozentpunkt wachsen.

Gewichtung nach Arbeitszeit

Um eine bessere Vergleichbarkeit der oben aufgezeigten Beträge herzustellen, bietet sich die Berücksichtigung der beim jeweiligen Dienstherren geltenden Wochenarbeitszeit an. Zwar beträgt diese bei der Mehrheit 40 Stunden, doch müssen die



„Es ist geschafft, wir haben jetzt monatlich unsere Zusatzrente.“

DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de



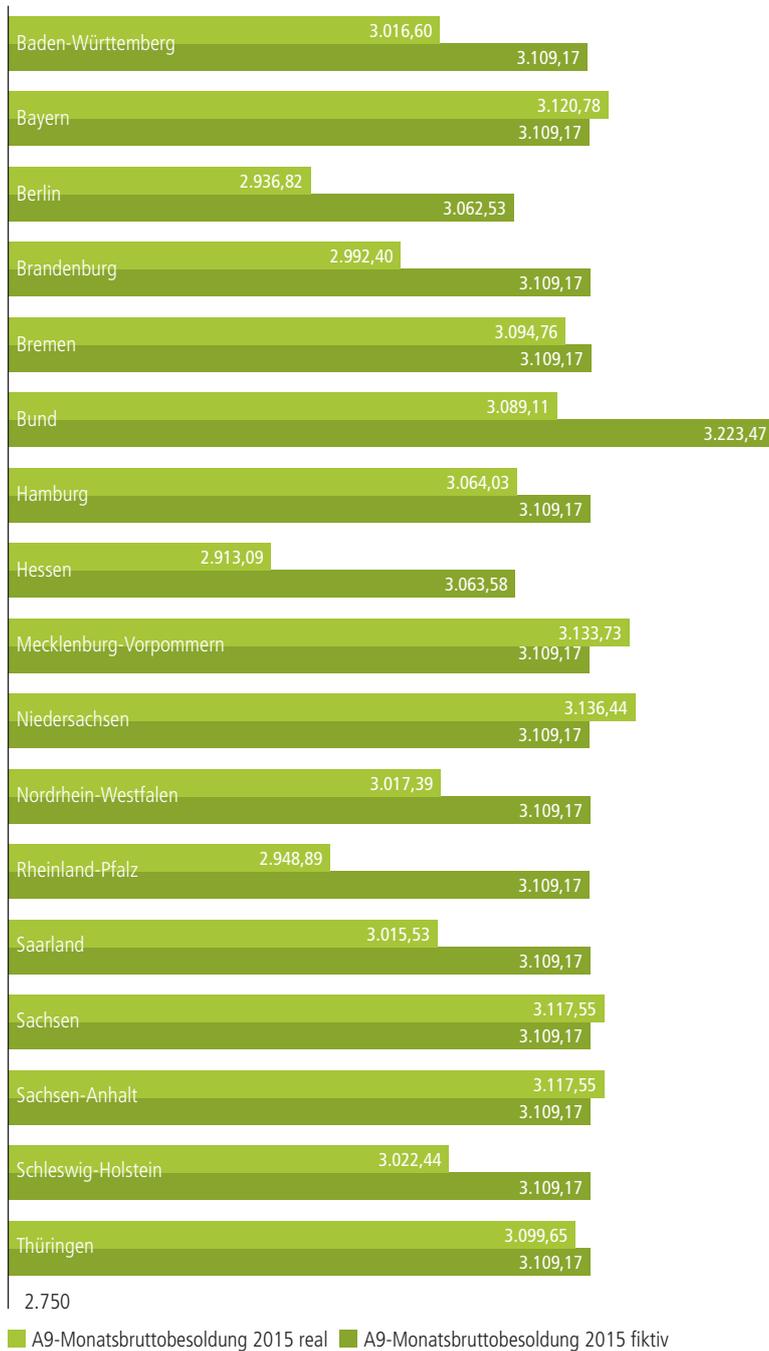
Beamtinnen und Beamten im Bund sowie in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (rot markiert) auch 2015 wöchentlich eine Stunde und in Hessen gar zwei Stunden länger Dienst leisten. Ausgehend davon, dass auch bei den genannten fünf Dienstherren die Arbeitszeitregelungen eine 40-Stunden-Woche vorsehen würden, hat dies eine der reduzierten Arbeitszeit entsprechende Verminderung der dort gezahlten Bezüge zur Folge. Diese Betrachtungsweise führt insbesondere in Hessen zu einer erheblichen Reduzierung der Jahresbruttobesoldung (vgl. Abbildung 2). So erhielten die dortigen Beamtinnen und Beamten – bei Annahme einer 40-Stunden-Woche – 1.839,85 Euro weniger, als sie derzeit bei einer 42-Stunden-Woche erhalten. Bei den anderen vier Dienstherren würde sich die Jahresbruttobesoldung um bis zu 975 Euro reduzieren.

Wie hoch müsste die Besoldung eigentlich sein?

Darüber hinaus zeigt der Besoldungsreport 2015 auf, wie sich die monatliche Bruttobesoldung entwickelt hätte, wären die Tarifierhöhungen seit 2008 stets übertragen worden. Den jeweiligen Berechnungen der Monatsbruttobesoldung 2015 fiktiv liegt der in der Besoldungstabelle A (West) festgesetzte Grundgehaltssatz in der Endstufe – Stand 2006 – sowie der jeweilige Betrag der damals gezahlten allgemeinen Stellenzulage zugrunde. Um die reale und die fiktive Monatsbruttobesoldung der einzelnen Dienstherren vergleichbar zu machen, wurden eventuell gezahlte Sonderzahlungen herausgerechnet. Schließlich haben die Gesetzgeber diese seit 2002 ganz unterschiedlich geregelt (Wegfall, Festbetrag oder Integration in das Grundgehalt), sodass ihre Berücksichtigung bei der Frage der prozentualen Erhöhungen das Ergebnis verzerren würde. Zudem wurden ebenfalls im Sinne der Vergleichbarkeit der einzelnen Dienstherren die errechneten Beträge auf eine 40-Stunden-Woche umgerechnet. Bei der Besoldungsgruppe A9 führt diese Betrachtung zu folgendem Bild (vgl. Abbildung 3):

Der Grundgehaltssatz dieser Besoldungsgruppe betrug 2006 monatlich 2.533,80 Euro brutto und die Stellenzulage 64,08 Euro brutto. Wären diese beiden Beträge entsprechend der Tarifeinigungen (TVöD, TV-L sowie TV-H) prozentual erhöht worden, ergäbe sich für die der TdL angehörenden Bundesländer eine Monatsbruttobesoldung 2015 von 3.109,17 Euro, beim Bund erhielten die Beamtinnen und Beamten 3.223,47 Euro und in Hessen 3.063,58 Euro. In Berlin, welches 2013 wieder der TdL beitrug, beträgt der Bemessungssatz im Jahr 2015 98,5 Prozent der geltenden TV-L-Entgelttabelle. Folglich reduziert sich die fiktive Monatsbruttobesoldung beim Dienstherrn Berlin um 1,5 Prozentpunkte auf 3.062,53 Euro brutto. Mit 5,44 Prozent und 5,17 Prozent fällt die Abweichung in Rheinland-Pfalz und Hessen am größten

Abb. 3: Vergleich der realen mit der fiktiven A9-Monatsbruttobesoldung bei Annahme einer 40-Stunden-Woche* (in Euro)



* Ohne Einmal- und Sonderzahlungen; Summe aus jährlichem Grundgehalt Endstufe und allg. Stellenzulage/Strukturzulage; eigene Berechnungen DGB BVV, Abt. OEB; März 2015.

aus. Gefolgt vom Bund mit 4,35 Prozent und Berlin mit 4,28 Prozent. Auffällig ist, dass bei diesen beiden Dienstherren die Diskrepanz zur fiktiven Monatsbruttobesoldung im Vergleich zur Besoldungsgruppe A5 abnimmt, während sie in Hessen und Rheinland-Pfalz größer wird.

Der Report steht Ihnen
im Internet unter
www.dgb.de/-/4vS
zur Verfügung



Bund

Mindestlohn: Kontrolle unerlässlich

Seit mehr als 100 Tagen gilt in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro. Doch nicht alle, die ihn bekommen sollten, erhalten ihn auch. Um die Umgehung der Lohnuntergrenze zu verhindern, fordert der DGB wirksame Kontrollen. „Wir müssen feststellen, dass es alle möglichen miesen Umgehungsversuche der Arbeitgeber gibt, diesen Mindestlohn außer Kraft zu setzen“, bilanziert der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Es könne nicht sein, „dass Zuschläge, die in der Vergangenheit selbstverständlich gezahlt wurden, mittlerweile auf den Mindestlohn angerechnet werden und, wenn es ganz schlecht läuft, die Beschäftigten hinterher weniger als vorher haben“. Hoffmann verwies zudem auf den kürzlich veröffentlichten Jahresbericht des Zolls. Demnach seien den Sozialkassen durch Schwarzarbeit im letzten Jahr 400 Millionen Euro entzogen worden. „Ich wage mir gar nicht vorzustellen, wie die Bilanz aussieht, wenn wir nicht nur die Schwarzarbeit effektiv kontrollieren, sondern auch den Mindestlohn“, so Hoffmann. Für den DGB sei deshalb klar: „Es muss dringend für ausreichend Personal gesorgt werden für die Kontrolle des Mindestlohns. Wir brauchen beim Mindestlohn außerdem unbedingt eine Beweislastumkehr und ein Verbandsklagerecht.“

Am 13. April 2015 bewerteten Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (r.), DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann (Mitte) und DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell (l.) gemeinsam die ersten 100 Tage des Mindestlohngesetzes. Der DGB fordert eine wirksame Kontrolle. Foto: DGB

Bund

Elektronische Verwaltung – mehr als Technik!

Am 12. und 13. Mai 2015 findet in Mainz der dritte Fachkongress des IT-Planungsrates statt. Das Gremium steuert die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in der Informationstechnik und im E-Government. Ein Thema: Wie können E-Government-Kompetenzen in der Verwaltung gestärkt werden? Eine Studie im Auftrag des IT-Planungsrates liefert eine ernüchternde Bestandsaufnahme. Untersucht wurde, inwiefern die bestehenden Bildungsangebote notwendiges Wissen und Fähigkeiten für die digitalisierte Verwaltung vermitteln. Die Auswertung von Studiengängen sowie von Fort- und Weiterbildungsangeboten im öffentlichen Sektor ergab, dass spezifisches Wissen insgesamt nur unzureichend vermittelt wird. Die AutorInnen der Studie unterstreichen, wie wichtig neben dem technischen auch das Wissen über mögliche neue Organisationsformen ist. Die Frage, wie neue digitalisierte Arbeitsprozesse in der Verwaltung organisatorisch umgesetzt werden können, sei

aber weitgehend unterbelichtet. Die Verknüpfung von menschlicher Arbeitsorganisation und Technik fehle in doppelter Hinsicht in den Lehrplänen. So weise einerseits mehr als die Hälfte der verwaltungsbezogenen Studien an deutschen Hochschulen keinerlei Bezug zu E-Government oder relevanten IT-Inhalten auf. Andererseits beschränkten sich Studiengänge zum Schwerpunkt E-Government vornehmlich auf die Technik. Hier werde zwar in separaten Kursen auf die besonderen Rahmenbedingungen im öffentlichen Sektor eingegangen, jedoch ohne dass Technik und Verwaltung erkennbar aufeinander bezogen würden.

Bund

Beihilfeverordnung wird geändert

Am 14. April 2015 fand ein Beteiligungsgespräch zum Entwurf einer sechsten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung im Bundesministerium des Innern statt. Mit der Verordnung sollen zum einen die Leistungsverbesserungen im Bereich der gesetzlichen Pflegeversicherung durch das sogenannte Pflegestärkungsgesetz I auf die Beihilfe für

BundesbeamtenInnen übertragen werden. Aber auch die Beihilfeberechnung für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Beihilfeberechtigte spielt diesmal eine Rolle. Der DGB machte erneut deutlich, dass hier die Gewährung eines Zuschusses zum Krankenversicherungsbeitrag durch den Dienstherrn aus seiner Sicht dringend erforderlich sei. Das Ministerium lehnt eine solche Lösung nach wie vor ab. Die Änderungen treten voraussichtlich im Mai in Kraft.

Bundespolizei

Einstellungsoffensive mit Haken

Der demografische Wandel hinterlässt auch bei der Bundespolizei seine Spuren. Um die dadurch bedingt frei werdenden Planstellen rechtzeitig neu zu besetzen, hat die Bundespolizei eine sogenannte Einstellungsoffensive gestartet. Pro Jahr sollen bis vorerst 2026 durchschnittlich 1.450 AnwärterInnen eingestellt werden. Derzeit ist der Bereich der Aus- und Fortbildung allerdings sowohl in materiellem wie auch in personeller Hinsicht auf lediglich 500 Personen im mittleren und 100 im

gehobenen Polizeivollzugsdienst ausgerichtet. Damit fehlen mindestens 552 zusätzliche Planstellen für die Bundespolizeiakademie und die Bundespolizeidirektionen. Bereits 2016 wird zusätzliches Lehrpersonal im Umfang von 297 Planstellen benötigt. Diese Schlussfolgerung zieht das Bundesministerium des Innern jedoch nicht. Die GdP befürchtet, dass das Ministerium das benötigte Lehr- und Ausbildungspersonal aus dem operativen Dienst herauslösen und verschulen möchte. Die Interessenvertretung der PolizistInnen for-

einer nicht hinnehmbaren Arbeitsverdichtung sowie Überlastung und im Ergebnis auch zu einer Gefährdung der Laufbahnausbildung.

Telekom

Tochter zur Raison bringen



Ende März ist in den USA ein Urteil gegen das Unternehmen T-Mobile US wegen fundamentaler Verletzung von Arbeitnehmerrechten ergangen. Der zu zwei Dritteln zur Deutschen Telekom AG gehörende Mobilfunkanbieter hatte durch illegale Verhaltensvorschriften die Rechte der Beschäftigten zur gewerkschaftlichen Organisation verletzt. So untersagte das Unternehmen seinen Beschäftigten im Mitarbeiterhandbuch, innerhalb und außerhalb des Betriebes über Arbeits- und Anstellungsbedingungen zu reden. Es ist nicht das erste Mal, dass T-Mobile US in den USA wegen Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte an-

geklagt wurde. Doch bei allen Verfahren um die Kündigung von GewerkschafterInnen oder unrechtmäßige Abmahnungen einigte man sich bisher außergerichtlich – wie so oft im US-amerikanischen Arbeitsrecht mit seinen schwachen ArbeitnehmerInnenrechten. Nach der Gerichtsentscheidung forderte ver.di den Vorstand der Deutschen Telekom AG zum Handeln auf. Bisher hatte sich der Vorstand stets darauf berufen, seine amerikanische Tochter sei nie verurteilt worden. Widerlegt wurde auch das Argument der Telekom, es gehe allenfalls um Einzelfälle. Das Gericht stellte klar, es handele sich um systematische, vom Unternehmen angeordnete Verstöße. Viele solcher Fälle sind auf www.weexpectbetter.org dokumentiert und verfilmt. Dort findet sich auch eine Petition im Rahmen der vom Internationalen Gewerkschaftsbund, dem DGB und ver.di getragenen Kampagne „Wir erwarten Besseres“.

► www.weexpectbetter.org

DAMIT FEHLEN MINDESTENS 552 ZUSÄTZLICHE PLANSTELLEN.

dert deshalb im Haushalt 2016 die erforderlichen zusätzlichen Planstellen zur Sicherung der Aus- und Fortbildung auszubringen. Andernfalls führe die verstärkte Laufbahnausbildung für die verbliebenen MitarbeiterInnen zu

DebeKa

Versichern und Bausparen

DebeKa Versicherungsverein auf
Gegenseitigkeit – von Beamten
für Beamte gegründet



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

Das Geheimnis des Erfolges liegt darin, den Standpunkt des anderen zu verstehen. 1905 wurde die DebeKa Krankenversicherung von Beamten für Beamte gegründet. Wir kennen den Bedarf und haben darauf unseren leistungsfähigen und kostengünstigen Versicherungsschutz für Sie abgestimmt. Nicht nur führende Wirtschafts- und Verbrauchermagazine, sondern insbesondere unsere Mitglieder bestätigen uns immer wieder die hervorragende Qualität unserer Produkte.



Profitieren auch Sie von unserer Leistungsstärke.

anders als andere

DebeKa

Baden-Württemberg

Nachwuchskampagne im Einwanderungsländle

Ende März ist die Kampagne zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung gestartet. Das Motto: „Vielfalt macht Karriere“. Getragen wird die Kampagne vom Integrationsministerium unter Bilkay Öney (SPD) in Zusammenarbeit mit dem DGB, ver.di, GdP, GEW und IG BAU sowie öffentlichen Arbeitgebern. Schon ein Blick in die Statistik offenbart den Handlungsbedarf. Nahezu ein Viertel der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg hat eine Migrationsgeschichte. Doch im öffentlichen Dienst liegt der Anteil nur bei



Im Internet unter www.vielfalt-macht-karriere.de

14 Prozent. „Das ist eine große Lücke und die wollen wir schließen. In der Verwaltung sollte sich unsere Gesellschaft widerspiegeln“, so Öney. Gabriele Frenzer-Wolf, stellvertretende DGB-Betriebsvorsitzende, ordnete die Kampagne in den gesellschaftspolitischen Kontext ein: „Baden-Württemberg ist ein Einwanderungsländle, doch unsere Arbeitswelt spiegelt diese Vielfalt nicht wider.“ So seien die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund schlechter. Junge MigrantInnen würden oft-

mals im Bildungssystem schlechter gefördert. „Das muss uns alarmieren“, so Frenzer-Wolf. Die Kampagne soll Jugendliche ermutigen, sich für den öffentlichen Dienst zu bewerben. Dies geschieht einerseits durch regionale Veranstaltungen zum Beispiel seitens des DGB am 1. Juli in Mannheim. Andererseits gibt es gedruckte und online ausführliche Informationen, Berufsprofile und Best-Practice-Beispiele aus vorbildlichen Behörden.

Bayern

Aus Grün wird Blau

Die Entscheidung ist gefallen. Eine breite Mehrheit von über 23.000 PolizistInnen des Freistaates sprach sich für die künftige Uniformfarbe Blau aus. Genau genommen, das Blau der österreichischen Polizei. Acht Monate lang testeten 450 bayerische PolizistInnen die Uniform der Nachbarn, 50 PolizistInnen zudem die Uniform aus Baden-Württemberg. Die Farbkombination „grün, beige und bambus“ gehört damit bald der Vergangenheit an. Neben der Farbe ändern sich aber auch Schnitt und Ausstattung der Dienstkleidung. Insbesondere die frauengerechten Schnitte der „Gewinneruniform“ wurden positiv bewertet und erreichten Zustimmungswerte um die 90 Prozent. Derzeit klärt die Projektgruppe „Neue Dienstkleidung der Bayerischen Polizei“ zusammen mit der Designerin, die die österreichische Uniform entworfen hat, noch Details wie die Position der Hoheitszeichen. Ende 2016 sollen die Uniformen dann ausgeliefert werden.

Berlin

GdP: Sanierungsstau anpacken

Von den 20 Trainingschießständen der Berliner Polizei sind elf gesperrt. Einen davon inspizierte Ende März die Vorsitzende der Berliner Regierungsfractionen Raed Saleh (SPD) und Florian Graf (CDU) gemeinsam mit Innenstaatssekretär Bernd Krömer (CDU) und GdP-

Landesvizevorsitzendem Matthias Weitemeier. Bei dem Ortstermin sicherten die Politiker Investitionen von 22 Millionen Euro zu. Hier von soll neben Schießständen und Einsatztrainingszentren auch die Polizeischule profitieren. „Das ist ein konstruktiver Anfang“, erklärte Weitemeier. Erst ab 2025 sollen mit den Investitionsmitteln fünf moderne Einsatztrainingszentren zur Verfügung stehen. „Wir müssen also noch zehn Jahre auf Trainingsmöglichkeiten warten, wie sie bei anderen Länderpolizeien längst Standard sind“, beklagte Weitemeier. Aber es werde nun endlich angepackt. Das begrüßte die GdP ausdrücklich.

Brandenburg

DGB fordert Novelle des Dienstrechts

Gute Arbeit und attraktive Beschäftigungsbedingungen, darauf kommt es nach Ansicht des DGB für das Gelingen des anstehenden Generationswechsels im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg an. In einem im März veröffentlichten Positionspapier spricht sich die beamtenrechtliche Spitzenorganisation für eine Ausbildungs- und Neueinstellungsoffensive aus. Anders sei der personelle Bedarf der nächsten Jahre nicht zu decken. Es bedürfe eines langfristigen Personalentwicklungskonzeptes, das für einen Zeitraum von 10 bis 15 Jahren den notwendigen Personalbedarf auf der Grundlage der zu erfüllenden Aufgaben sowie der prognostizierten altersbedingten Personalabgänge feststellt. Um den öffentlichen Dienst für Quereinsteiger attraktiver zu machen, sei eine Novellierung des Laufbahnrechts unerlässlich. Dieses müsse durchlässiger und flexibler werden. Hintergrund der Initiative ist das im Brandenburger Koalitionsvertrag formulierte Ziel, das öffentliche Dienstrecht zu überprüfen und mögliche Zugangshürden bei der Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften für den öffentlichen Dienst abzubauen. In den nächsten Wochen wird der DGB mit der Landesregierung die Vorschläge ausführlich erörtern.

Download des Papiers unter www.berlin-brandenburg.dgb.de
► Themen

Bremen

Ausbildungsvertrag als Integrationsangebot

Anfang April verkündete Finanzsenatorin Karoline Linnert (Bündnis 90/Die Grünen) die Ausweitung der Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge. Bereits 2014 hatten 23 junge Flüchtlinge einen Vorbereitungskurs für eine duale Ausbildung im öffentlichen Dienst begonnen. Im kommenden Ausbildungsjahr werden es 50 und der Anwendungsbereich auf das Handwerk ausgeweitet. „Flüchtlinge sind uns in Bremen willkommen“, betonte Linnert. „Uns liegt viel daran, sie möglichst schnell zu integrieren.“ Die 50 TeilnehmerInnen werden durch das Aus- und Fortbildungszentrum der Senatorin für Finanzen für eine einjährige Einstiegsqualifizierung eingestellt. Begleitend werden Praxiserfahrungen gesammelt. Ziel ist es, dass die Träger der jeweiligen Praktika die jungen Flüchtlinge nach der Einstiegsqualifizierung in die duale Ausbildung übernehmen.

Hamburg

Koalition greift DGB-Themen auf

Am 8. April 2015 präsentierten SPD und Grüne in der Hansestadt ihren 115 seitigen Koalitionsvertragsentwurf. Hamburgs DGB-Vorsitzende Katja Karger stellte daraufhin fest: „Gewerkschaft wirkt. Das sieht man auch im Koalitionsvertrag. Wir begrüßen, dass die Stadt Hamburg in Zukunft ihrer Vorbildfunktion gerecht werden möchte und befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst die Ausnahme sein sollen.“ Und weiter: „Wichtig für uns war ebenfalls die Übernahme der Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst auf die Beamtinnen und Beamten. Eine solche Garantie im Koalitionsvertrag ist eine gute Nachricht für die Beschäftigten und einen starken öffentlichen Dienst.“ Weniger positiv bewertet Karger, was die Koalitionäre zum Thema „Arbeit“ verschriftlicht haben. Dass ihnen dieses lediglich etwas über eine Seite Wert gewesen sei, sei dürftig und werde den Interessen und Sorgen der rund 1,2 Millionen Erwerbstätigen in Hamburg nicht gerecht. Die GEW Hamburg

kritisiert die nach ihrer Auffassung vergebene Chance, die Inklusion weiter voranzutreiben. „Zu einem modernen Hamburg muss es gehören, dass die in über 20 Jahren erprobten guten Integrationskonzepte an den Schulen in eine gelingende Inklusion münden. Dazu bedarf es ausreichender Stellen und nicht weitere Testerei und Prüferei, um den notwendigen Bedarf nach unten zu drücken“, so die GEW-Vorsitzende Anja Bensinger-Stolze.

Hessen

Politik der Einschnitte

Der DGB begrüßt das Tarifiergebnis für die Tarifbeschäftigten in Hessen und fordert die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung auf die BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen. „Wir bedauern sehr, dass sich Hessens Innenminister Peter Beuth als oberster Dienstherr der Beamtinnen und Beamten nicht in der Lage gesehen hat, in das Tarifiergebnis eine entsprechende Empfehlung an den Gesetzgeber aufzunehmen. Die Beamtinnen und Beamten leisten genauso gute Arbeit wie ihre angestellten Kolleginnen und Kollegen. Deshalb gibt es keinen Grund, die Übertragung zu verschleppen. Hessen soll sich ein Beispiel an Bayern oder Rheinland-Pfalz nehmen, die die Übertragung bereits auf den Weg gebracht haben. Die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen haben nichts davon, wenn die politischen Verantwortlichen das Lob in ihren Reden nicht auch im Besoldungsrecht zum Ausdruck bringen. Wir hoffen sehr auf die schnelle Einsicht der Landesregierung und die Vorlage eines Gesetzentwurfes zur zeit- und inhaltsgleichen Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten,“ erklärte die Vorsitzende des DGB Hessen-Thüringen Gabriele Kailing. Der DGB forderte zudem die Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden sowie die Rückkehr Hessens in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Auch die kürzlich beschlossenen Kürzungen der Beihilfe seien laut Kailing nicht tolerabel: „CDU und Bündnis 90/Die Grünen haben die Änderung

der Beihilfe für alle Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen in den Änderungen für die Wahlbeamtinnen und -beamten versteckt, welche per Rechtsverordnung nun umgesetzt werden kann. Damit sind Einschnitten bei der Gesundheitsvorsorge der Landes- und Kommunalbeamten Tür und Tor geöffnet.“



Foto: fotolia.de/Germady Poznyakov

Mecklenburg-Vorpommern

Personalabbau vorerst gestoppt

Das jahrelange Engagement der GdP zeigt Wirkung. Ende März verkündeten Finanzministerin Heike Polzin (SPD) und Innenminister Lorenz Caffier (CDU) die Aussetzung des Personalabbaukonzepts. Es sah vor, dass 2020 nur noch 5.500 Stellen bei der Polizei bestehen sollen. In neuerlichen Verhandlungen einigten sich Innen- und Finanzministerium nun, dass externe BeraterInnen den genauen Bedarf ermitteln sollen. Das Ergebnis dieser Evaluation werde nach der Landtagswahl 2016 vorgelegt. „Wir freuen uns, dass unsere Argumente dazu geführt haben, dass es zu diesem Ergebnis gekommen ist“, erklärte der GdP-Landesvorsitzende Christian Schumacher. „Seit dem Jahr 2000 hat die Polizei fast 20 Prozent der Mitarbeiter verloren“, so Schumacher. Eine ständig hohe Einsatzbelastung verbunden mit einem hohem Krankenstand und Überalterung seien die Folgen. „Seit geraumer Zeit hat die Polizei die Grenzen ihrer Belastbarkeit erreicht“, beklagte Schumacher. „Wir sind daher gerne bereit, die nunmehr anstehende Evaluation zu unterstützen.“

Niedersachsen

Arbeitszeitstudie der GEW gestartet

Seit dem ersten Tag nach den Osterferien 2015 erfassen mehrere tausend Lehrkräfte an 262 Schulen sämtlicher Schulformen in Niedersachsen über ein Jahr lang ihre Arbeitszeit minutengenau. In Auftrag gegeben hat die von der Universität Göttingen durchgeführte Studie die GEW Niedersachsen. „Unser Ziel war, dass wir 100 Schulen für die Teilnahme erreichen können. Die Tatsache, dass es nun mehr als doppelt so viele geworden sind zeigt,



» WIR MACHEN UNSERE ARBEIT GERNE, ABER WIR BRAUCHEN DAZU GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN. «

wie groß die Belastungen und der Druck in den Kollegien ist“, so Laura Pooth, stellvertretende Landesvorsitzende der GEW anlässlich des Starts der Studie. Diese soll nun zeigen, wie sich die Arbeit tatsächlich auf die LehrerInnen auswirkt. „Die gefühlte Belastung bei den Kolleginnen und Kollegen ist sehr hoch“, berichtete Pooth. „Wir wollen nun durch eine wissenschaftliche Studie konkrete Zahlen erreichen. Egal, wohin man schaut, neue Aufgaben wie die flächendeckende Umsetzung der Inklusion können die Lehrer nicht einfach so

zusätzlich erledigen. Wir machen unsere Arbeit gerne, aber wir brauchen dazu gute Arbeitsbedingungen“. Anlass der Studie war die Entscheidung der rot-grünen Landesregierung, die versprochene Altersermäßigung von einer Unterrichtsstunde für Lehrkräfte über 55 Jahren zu streichen sowie die Unterrichtsverpflichtung an Gymnasien um eine Stunde zu erhöhen.

Nordrhein-Westfalen

DGB-Index Gute Arbeit: Landesstudie veröffentlicht

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes bewerten ihre Arbeitsbelastung deutlich höher als dies der Durchschnitt aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen tut. Das ergab die erstmalig für das bevölkerungsreichste Bundesland erstellte Studie DGB-Index Gute Arbeit. Dafür befragt wurden über 3.400 Beschäftigte. In der Kategorie „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ vergaben die Landesdiener lediglich 40 Punkte, während die ArbeitnehmerInnen insgesamt 48 Punkte verteilten. Sind die Befragten verbeamtet, rutscht der Wert noch weiter ab auf nur noch 36 Punkte. Eine Punktzahl unter 50 bedeutet im Index „Schlechte Arbeit“. Damit fühlen sich 72 Prozent der BeamtInnen überlastet. Auch in der Kategorie „Soziale und emotionale Anforderungen“ ergibt die Befragung, dass sich die im öffentlichen Dienst Beschäftigten stark belastet fühlen. BeamtInnen vergaben hier lediglich 53 und Angestellte 57 Punkte. Dies gilt insbesondere für die Bereiche öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Besser hingegen fiel das Ergebnis mit 84 (BeamtInnen) und 76 Punkten (Angestellte im öffentlichen Dienst) beim Thema „Beschäftigungssicherheit“ aus.

Rheinland-Pfalz

DuZ bringt bald mehr

Seit Jahrzehnten wurde die Zulage für den „DuZ“ (Zulage für Dienst zu ungünstigen Zei-

ten) in Rheinland-Pfalz nicht erhöht. Diese Untätigkeit soll nun ein Ende haben, wenn auch nur durch kleine Schritte. Nun soll sie je nach Fallgruppe zwischen 8 Prozent (Sonntagsdienst von 2,98 Euro auf 3,21 Euro), 17 Prozent (Samstagsdienst von 0,77 Euro auf 0,90 Euro) und 29 Prozent (Nachtdienst von

» DER POLITIK IST DAMIT NOCH NICHT EINMAL EIN INFLATIONS AUSGLEICH DER LETZTEN 25 JAHRE GELUNGEN. «

1,28 Euro auf 1,65 Euro) angehoben werden. Die GdP Rheinland-Pfalz bedauert, dass der Politik damit „noch nicht einmal ein Inflationsausgleich der letzten 25 Jahre gelungen“ sei. „Zugleich ist die absehbare Anpassung des „DuZ“ ein längst überfälliges Zeichen der Wertschätzung,“ so die Gewerkschaft. Sie fordert eine Erhöhung der Zulage auf 5 Euro, die dauerhafte Kopplung an die Entwicklung der Bezüge sowie eine Belastungsanalyse, die zeigen soll, ob die Erschwerniszulagenverordnung überhaupt noch zeitgemäße Regelungen enthält.

Saarland

„Dynamisierter Lückenschluss“

Das Saarland will die Haushalte finanzschwacher Kommunen sanieren. Dazu beschloss der Ministerrat Ende März das „Kommunalkpaket Saar“. Einer der Kernpunkte ist der „dynamisierte Lückenschluss“. Das Land stellt eigene Haushaltsmittel zur Verfügung und leitet Unterstützungslösungen des Bundes an die Kommunen weiter. Die Voraussetzung: Die Kommunen unternehmen eigene Anstrengungen zur Haushaltssanierung. Einem aktuellen Gutachten zufolge summieren sich die zahlungsbezogenen Deckungslücken der Kommunen jährlich auf 160 Millionen Euro. Die Summe der Liquiditätskredite saarländischer Kommunen belief sich im Jahr 2014 schon auf mehr als 2 Milliarden Euro. Ohne Gegenmaßnahmen würde sie sich laut Gutachten in zehn Jahren mehr als verdoppeln.

Der Index ist einsehbar unter www.nrw.dgb.de
► Themen

Sachsen

Engagierte Personalräte gesucht

Der DGB Sachsen möchte engagierte und innovative Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen für ihre Arbeit mit dem Sächsischen Personalrätepreis auszeichnen. Mit diesem sollen die Arbeit und die Erfolge der Interessenvertretungen stärker bekannt gemacht werden. Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die sich bei der Verwirklichung von guter Arbeit beispielsweise für moderne Arbeitsbedingungen, eine bessere Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf oder für mehr Ausbildungsplätze eingesetzt haben, sind daher aufgerufen, sich zu bewerben. Vorschlagsberechtigt sind aber auch Gewerkschaftsgliederungen in Sachsen, betriebliche Vertrauensleute der Gewerkschaften, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen sowie Dienst-

stellenleitungen. Bewerbungsschluss ist am 22. Mai 2015. Eine Jury wird dann entscheiden, wer die diesjährigen drei PreisträgerInnen sein werden.

Sachsen-Anhalt

Sekt und Satire

Den Empfang der Landesregierung für verdienstvolle KollegInnen Mitte April nahm die GdP zum Anlass, der Landesregierung zu danken. Mit einer satirischen Kundgebung in Magdeburg bedankten sich GdP-Mitglieder bei der Landesregierung für Personalabbau, Beförderungsstau, Kostendämpfungspauschale, Streichung der Sonderzahlung und die Verschiebung der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung. „Ohne die Leistungen dieser verdienstvollen Kolleginnen und Kollegen in Abrede zu stellen, machen wir damit auf die unsoziale Haltung der Landesregierung auf-

merksam“, erklärte der GdP-Landesvorsitzende Uwe Petermann. „Auf der einen Seite Sekt und Schnittchen für 100 ‚Bedienstete‘, auf der anderen Seite jahrelange Einschränkungen in der Besoldung und Versorgung für tausende Kolleginnen und Kollegen“, kontrastierte die GdP die Politik der Regierung. Während der Veranstaltung verkündete Innenminister Holger Stahlknecht (CDU), dass der Einstellungskorridor für 2016 auf 250 AnwärterInnen erhöht werde. „Damit wird allerdings nicht die akute Personalnot behoben“, so Petermann.

Schleswig-Holstein

Schmerzensgeld notfalls vom Dienstherrn

Mit Schleswig-Holstein hat nach Bayern ein zweiter Dienstherr beschlossen, rechtskräftig festgestellte, aber nicht erfolgreich vollstreckbare Schmerzensgeldansprüche von Polizeibe-

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



August 2012²⁾

**Union
Investment**

**BB
Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst



amtInnen gegen Dritte selbst erfüllen zu wollen. Dies setzt voraus, dass die Betroffenen in Ausübung des Dienstes oder wegen ihrer Eigenschaft als BeamtIn einen tätlichen rechtswidrigen Angriff erlitten haben und die Übernahme der Erfüllung durch den Dienstherrn eine unbillige Härte vermeidet. Eine solche liegt insbesondere dann vor, wenn die Vollstreckung über einen Betrag von mindestens

250 Euro erfolglos geblieben ist. Die Übernahme muss innerhalb von zwei Jahren nach Rechtskraft des Urteils schriftlich unter Nachweis der Vollstreckungsversuche beantragt werden. Soweit der Dienstherr die Erfüllung übernommen hat, gehen die Ansprüche auf ihn über. Der Antrag auf Erfüllung eines Schmerzensgeldanspruchs, der am 1. Januar 2015 nicht länger als zwei Jahre zurückliegend begründet wurde, kann innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten der Regelung gestellt werden.

Thüringen

Zwei-Klassen-System in der Grundschule

Wie soll die Ganztagsgrundschule in Thüringen konkret aussehen? Zu dieser Frage will Bildungsministerin Birgit Klaubert (Die Linke) bis Mitte des Jahres eine Entscheidung zum

Modellprojekt der Weiterentwicklung der Thüringer Grundschule herbeiführen. „Bildung aus einer Hand, das muss das Leitbild der Entscheidung sein“, forderte die GEW-Landesvorsitzende Kathrin Vitzthum aus diesem Anlass. „Grundschule und Hort gehören zusammen“, erklärte die GEW-Chefin. Das gelte für den Schulbetrieb wie für das Personal. Die GEW wertet das Modellprojekt als Versuch, die Personalkosten des Landes zu senken. „Es ist nicht länger hinnehmbar, dass wir Erzieherinnen und Erzieher im Hort in ein Zwei-Klassen-System einstellen. Unterschiedliche Tarifverträge, verschiedene Beschäftigungsumfänge und letztlich die uneinheitliche Personalvertretung in den Personalräten bereiten große Probleme. Gute Arbeit leisten die Kolleginnen und Kollegen in beiden Varianten, darum muss endlich dafür gesorgt werden, dass die Arbeitsbedingungen wieder für alle gleich sind“, so Vitzthum abschließend.

www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

Ihre Teilnahme zählt.



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

Machen Sie mit!

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

www.DeutscherPersonalraete-Preis.de

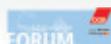
Eine Initiative der Zeitschrift



Gemeinsam verliehen von



In Kooperation mit



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

5. Arbeitsschutzsymposium der GdP

Stress im Polizeidienst

In wenigen Berufen werden bei der Einstellung derart hohe Anforderungen an Fitness und Gesundheit gestellt wie bei PolizistInnen. Doch ohne funktionierenden Arbeitsschutz können sie den enormen Belastungen des Berufs auf Dauer nicht standhalten – und die gibt es nicht nur bei der Hundertschaft und der Mordkommission. Die Gewerkschaft der Polizei hat sich deshalb im März 2015 zum fünften Mal mit einem Symposium dem Thema gesunde Arbeit gewidmet.

Schwerpunkt Psyche

In diesem Jahr ging es um die Vermeidung psychischer Erkrankungen im Beruf. „Wir dürfen diese Gefahr nicht auf die leichte Schulter nehmen“, mahnte der stellvertretende GdP-Bundesvorsitzende Dietmar Schilff. Die Polizei hinke bei der Prävention der freien Wirtschaft deutlich hinterher. Wie dieser Rückstand aufzuholen sei, berieten zwei Tage lang 100 GewerkschafterInnen, Personalratsmitglieder, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und BetriebsärztInnen in Potsdam. Die Defizite beginnen schon bei der Analyse: „Es fehlt in der Polizei eine verlässliche Datenbasis, auf deren Grundlage der Gesundheitszustand der Beschäftigten realistisch abgebildet werden

sung der Belastung durch den Streifenalltag, Fußballeinsätze oder Mordermittlungen sei wichtig. Aber auch die Belastung durch die Gestaltung der Arbeit in der Wache müsse einbezogen werden. Dies umfasse Inhalte, Organisation und Arbeitsumgebung ebenso wie soziale Beziehungen, Führung oder neue, zum Beispiel digitalisierte, Arbeitsformen. In vier Arbeitskreisen setzten sich die TeilnehmerInnen mit möglichen gewerkschaftlichen Forderungen zur Verbesserung der Prävention auseinander. Sie erarbeiteten Anforderungen an eine bessere polizeiärztliche Betreuung von BeamtInnen ebenso wie Möglichkeiten, den Beruf der Polizeiärztin/des Polizeiärztes attraktiver zu gestalten. Handlungsbedarf wurde auch

Oliver Malchow, GdP-Bundesvorsitzender, und die TeilnehmerInnen des 5. Arbeitsschutzsymposiums erörtern die Belastungen im Polizeidienst und diskutieren über bessere Präventionsmaßnahmen
Fotos: GdP/Hagen Immel



kann“, so Schilff. Das gelte vor allem für den Bereich psychischer Erkrankungen. „Eine Risswunde am Finger nach einer Widerstandshandlung hinterlässt nur eine Narbe, was ist jedoch mit den täglich auf unsere Kolleginnen und Kollegen wirkenden Eindrücken und Erlebnissen?“

Prävention verbessern!

Die Anwesenden legten durchweg auf eine ganzheitliche Bewertung potenzieller Gesundheitsgefahren Wert. Die Erfas-

bei der umfassenden geschlechterspezifischen Betrachtung der Belastungen des Polizeidienstes gesehen. Diese können sich etwa aus der unterschiedlichen Wahrnehmung familiärer Aufgaben ergeben oder aus unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen je nach Geschlechterrolle (siehe Magazin 22.01.2015). Gesundheit müsse außerdem Chefsache werden. Ein Arbeitskreis schlug dazu vor, gesundes Führen als Prüfungsfach in die Ausbildung des gehobenen und höheren Dienstes und in Führungskräfte trainings aufzunehmen.

Nutzen Sie Ihren Status im öffent- lichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamtendarlehen mit Top-Konditionen für Beamte, Tarif- beschäftigte 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

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Teil I

Familienpflegezeit

Zum 1. Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten (wir berichteten). Es umfasst sowohl Änderungen des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) als auch des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) und soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege ermöglichen. Der Bund und einige der Länder hatten die bis 2014 geltenden Regelungen auf ihre Beamtenschaft übertragen. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte berichtet in den Ausgaben April und Mai über die beiden Regelungsinstrumente und den Stand der Umsetzung ins Dienstrecht von Bund und Ländern. Im Fokus dieser Ausgabe: die zweijährige Familienpflegezeit.



Fotos: istockphoto.de/DOCconnell, amedeahaas

Was gilt seit dem 1. Januar 2015 für ArbeitnehmerInnen?

Die Familienpflegezeit, die ArbeitnehmerInnen seit 2012 im Fall der häuslichen Pflege naher Angehöriger beantragen können, besteht aus einer maximal zweijährigen Pflegephase und einer ebenso langen Nachpflegezeit. In der Pflegephase verringert die bzw. der Betroffene die Arbeitszeit, wobei eine Untergrenze von 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden darf. Während die Gewährung der Familienpflegezeit bis Ende 2014 im Ermessen des Arbeitgebers lag, besteht seit Jahresbeginn ein ausdrücklicher **Rechtsanspruch der Beschäftigten auf 24 Monate Teilzeitbeschäftigung** zwecks Pflege. Neu ist zudem der **Rechtsanspruch auf ein nun zinsloses Darlehen**, um den Verdienstaufschlag während der Teilzeitphase zumindest teilweise auszugleichen. Das Darlehen wird vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt.

Familienpflegezeit im Beamtenrecht

Pflegende BeamtInnen des Bundes sowie einiger Länder (Nordrhein-Westfalen, Saarland und Thüringen) können ebenfalls von der Familienpflegezeit Gebrauch machen, da die jeweiligen Gesetzgeber auch für sie entsprechende Regelungen erlassen haben. Diese sehen vor, dass der Dienstherr während der Pflegephase das Gehalt durch einen Vorschuss aufstockt (mit Ausnahme Thüringens). Damit entspricht der

Gehaltsausfall nur der Hälfte der Arbeitszeitverkürzung. BeamtInnen, die statt Vollzeit zum Beispiel nur noch 50 Prozent Dienst leisten, bekommen folglich 75 Prozent der zuvor erhaltenen Besoldung. Bislang wurde dieser Betrag – als Pendant für die Kreditzinsen, die die ArbeitnehmerInnen leisten mussten – allerdings noch um 3 Prozent reduziert. Mittels Rundschreiben hat der Bund nun seine Dienstbehörden aufgefordert, im Vorgriff auf eine gesetzliche Übertragung, die 3 Prozent nicht mehr abzuziehen. Der Vorschuss wird nach der Pflegezeit zurückgezahlt indem die BeamtInnen in der Nachpflegephase wieder im ursprünglichen Umfang ihren Dienst leisten, dafür aber weiter das gekürzte Gehalt erhalten.

Teilzeit aus familiären Gründen

BeamtInnen bei Dienstherrn ohne Regelungen für eine Familienpflegezeit bleibt nur die Möglichkeit der „gewöhnlichen“ Teilzeit aus familiären Gründen. Bei dieser wird allerdings kein Gehaltsvorschuss gewährt. In Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Sachsen besteht zudem eine Beschränkung des zwingenden Teilzeitanpruchs auf einen Umfang von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. Der DGB fordert die Gesetzgeber der betroffenen Länder seit längerem dazu auf, für ihre BeamtInnen eine Regelung wie auf Bundesebene zu normieren.

Urteil

Zum Ausschluss der Beihilfefähigkeit von Medizinprodukten

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass die Berliner Beihilfeverordnung rechtmäßig ist, soweit sie durch einen Verweis auf das Recht der gesetzlichen Krankenversicherung (SGB V) die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Medizinprodukte grundsätz-

verordnungsfähigen Medizinprodukte, zu denen das betreffende Präparat nicht zählte, sei verfassungswidrig. Die dagegen gerichteten Revisionen des Landes Berlin hatten Erfolg. Obgleich es sich um eine sogenannte dynamische Verweisung auf die jeweils geltende Fassung des Rechts der gesetzlichen Krankenversicherung handelt, ist diese mit den spezifischen Anforderungen des Rechtsstaats- und Demokratieprinzips, mit der verfassungsrechtli-

Qualitätsabbau. Die Beschäftigten in der Justiz leisteten jeden Tag hervorragende Arbeit. „Jeder weitere Personalabbau würde die Rechtsanwendung akut gefährden“, mahnt ver.di-Bundevorstandsmitglied Achim Meerkamp. Er fordert eine solide Personalbedarfsbemessung, die einer verantwortungsbewussten Aufgabenerfüllung der Justiz gerecht wird und sie zukunftstauglich macht, zum Beispiel für die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs. Im Auftrag der Landesjustizverwaltungen hatte PwC im vergangenen Jahr in zahlreichen Gerichten und Staatsanwaltschaften nahezu aller Bundesländer die Bearbeitungszeiten in der Justiz erhoben, indem die Beschäftigten neben ihrer sonstigen Tätigkeit über mehrere Monate jeden einzelnen Arbeitsschritt und die aufgewendete Zeit genauestens dokumentieren mussten. Die Bearbeitungszeiten pro Fall sollen in den nächsten Jahren die Grundlage für eine ausreichende Personalzuweisung für die Justiz bilden. Allerdings weist das Gutachten nach Auffassung von ver.di zahlreiche Mängel und Lücken auf. Zudem bleibe die richterliche Unabhängigkeit als Grundstein des Rechtsstaates im Gutachten weitgehend unberücksichtigt. „Die Justiz leidet schon jetzt unter Personalnot. Diese und der Arbeitsdruck gehen zu Lasten der Qualität“, so Meerkamp.



lich ausschließt und nur ausnahmsweise für bestimmte Produkte anerkennt. In zwei Fällen hatten Beamte geklagt, weil die Beihilfestelle die Erstattung der Aufwendungen für ein bestimmtes Präparat ablehnte. Sie hatten zunächst in zweiter Instanz Erfolg. So entschied das Oberverwaltungsgericht, die Berliner Beihilfeverordnung sei unwirksam. Die dortige Verweisung auf die Regelung im Recht der gesetzlichen Krankenversicherung und die davon wiederum in Bezug genommene abschließende Übersicht in der Arzneimittel-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die

chen Fürsorgepflicht und dem Bestimmtheitsgebot vereinbar, so das Bundesverwaltungsgericht. (Urteil des BVerwG vom 26.3.2015 – Az. 5 C 8.14)

Personalbedarf in der Justiz

ver.di kritisiert PwC-Gutachten

ver.di warnt anlässlich eines Gutachtens der Beratungsfirma PricewaterhouseCoopers (PwC) zur Personalbedarfsberechnung in der Justiz („PEBB§Y“) vor einem weiteren Stellen- und damit

Zahlen, Daten, Fakten

Teilzeit und Leiharbeit nehmen zu

Rund 39 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland waren 2014 in Teilzeit, Leiharbeit oder Minijobs tätig, so die aktuelle Zahl des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI). Gegenüber 2013 ist dies ein leichter Anstieg. In der WSI-Datenbank „Atypische Beschäftigung“ finden sich aufbereitete Informationen zum aktuellen Stand und zur Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse für Deutschland, die Bundesländer sowie für jede Stadt und jeden Kreis.

Mehr atypische Jobs im Westen

Von allen abhängig Beschäftigten arbeiteten 2014 in Leiharbeit, Minijobs oder Teilzeit ...

- 41 % und mehr
- 39 % bis 40,9 %
- 37 % bis 38,9 %
- bis 36,9 %

Quelle: WSI 2015
© Hans-Böckler-Stiftung 2015



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 DBV für nur 10 Euro

Neben dem RatgeberService und AboService informiert der DBV 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 DBV 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 _____



| | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Stiftung Warentest | Sehr gut (1,2) |
| Finanztest | Tarif B501 für Beamte |
| 1 | Im Test: 24 Angebote für Beamte |
| | Ausgabe 05/2014 |
| | www.test.de |

14BZ78

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 vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gerne:

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