

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Heiter bis wolkeig Personalbedarfsplanung am Beispiel der Schulen

**Lehrkräftebedarf:
Musterbeispiel für
Fehlsteuerung**
Kommentar von Marlis Tepe

**Kampf gegen
Personalabbau**
Ein Personalrat im Interview

Ausgabe 09
17.09.2015
www.dgb.de/beamtenmagazin



Bundesweit für Sie da:
Mit Direktbank und
wachsendem Filialnetz.

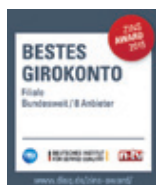


Für uns: das kostenfreie Bezügekonto¹⁾

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

Heiter bis wolkig
Die Lehrkräftebedarfsplanung der Länder 4

Kommentar

„Lehrkräftebedarf: Musterbeispiel für
Fehlsteuerung“ von Marlis Tepe 6

Aus dem Bund

7

Interview

Personalrat Dirk Neubner über den
Kampf gegen Personalabbau in Zeiten
klammer Haushalte 9

Aus den Ländern

10

Aus den Gewerkschaften

„Prager Erklärung“ von EuroCOP zur
europäischen Flüchtlings- und Asylpolitik 15

Service

Geförderte Altersvorsorge:
Die Riester-Rente (Teil 1) 17

Vermischtes

18

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, 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.dgb.de/beamtenmagazin
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titel: fotolia.de/arborpulchra
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,

6.000, 4.000, 2.500, 1.000 – die Zahlen ließen sich fortsetzen. Es sind die Angaben der Kultusministerien zu den neu eingestellten Lehrerinnen und Lehrern für das gerade begonnene Schuljahr 2015/2016. Die Länder lassen den „reibungslosen Start“ des Schuljahrs verlauten. Aussagekräftig sind die Daten allerdings erst, wenn man ihnen die ausscheidenden Lehrkräfte und die Schülerzahlen gegenüber stellt. Daran muss sich die Analyse anschließen. Können alle Aufgaben, die die Schule erfüllen soll, wirklich mit dem vorhandenen Personal und unter guten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten umgesetzt werden? In diesem Kontext ist die Personalbedarfsplanung für den öffentlichen Dienst immer ein politisches Thema. In dieser Ausgabe stellen wir das am Beispiel des Schulwesens heraus.

Marlis Tepe, die Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, bringt das Dilemma der Lehrkräftebedarfsplanung in ihrem Kommentar „Lehrkräftebedarf: Musterbeispiel für Fehlsteuerung“ auf Seite 6 auf den Punkt.

Um die Frage des Personalbedarfs geht es auch im Interview. Der Personalrat der Stadt Mülheim an der Ruhr wurde mit Plänen für einen massiven Stellenabbau in der Stadtverwaltung konfrontiert. Daraufhin begann der Kampf gegen die Streichungen. Personalratsvorsitzender Dirk Neubner macht deutlich, warum eine starke Interessenvertretung der Beschäftigten gerade in Zeiten der Kürzungspolitik so wichtig ist.

Mit freundlichen Grüßen



Die Lehrkräftebedarfsplanung der Länder: Heiter bis wolkig

Foto: fotolia.de/PhotographyByMK

Seit Mitte September die Sommerferien in Bayern zu Ende gegangen sind, hat in ganz Deutschland das neue Schuljahr 2015/2016 begonnen.

Während die Kultusministerien zu Beginn des Schuljahres Erfolgsmeldungen über neu eingestellte Lehrkräfte verkünden, hoffen Eltern und Schulleitungen auf einen funktionierenden Schulbetrieb mit wenig Unterrichtsausfall und auf Qualität im Unterricht. Und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) schaut genauer hinter die Fassade. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte erläutert anlässlich des gerade begonnenen Schuljahres die Herausforderungen für die Personalbedarfsplanung und die Baustellen am Beispiel des Schulwesens.

Herausforderung Personalbedarfsplanung

An allgemeinbildenden Schulen gab es nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes im Schuljahr 2013/2014 664.659 Lehrkräfte. Davon waren 202.886 zwischen 50 und 60 Jahre alt (s. Abb. 1). In den kommenden Jahren wird folglich ein Generationenübergang in den Lehrerkollegien stattfinden. Parallel zu dieser Entwicklung sinken zwar auch die Schülerzahlen insgesamt in Deutschland (s. Abb. 2), aber die Hoffnung auf eine „demografische Rendite“ ist trügerisch. Durch Schulreformen, pädagogische Maßnahmen und gesellschaftliche Veränderungen kommen neue Aufgaben hinzu, deren Umsetzung nur mit gut ausgebildetem und zusätzlichem Personal gelingen kann. Ein Beispiel ist die Umsetzung des Ganztagschulbetriebs. Außerdem müssen die Länder den Zugang zu Bildung für die vielen schulpflichtigen Flüchtlingskinder, die derzeit nach Deutschland kommen, organisieren. Eine weitere Ent-

wicklung ist die Umstellung des Schulsystems in Deutschland auf ein inklusives Modell – also die Unterrichtung von Kindern ohne Förderbedarf und Kindern mit Handicap in gemeinsamen Schulen und Klassen. Für einen erfolgreichen inklusiven Schulunterricht sieht die GEW eine personelle Doppelbesetzung der einzelnen Klasse – wie etwa in Hamburg seit 20 Jahren praktiziert – sowie kleine Klassen als eine Voraussetzung an. Zudem steigen laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2014 die Zahlen der förderbedürftigen Schülerinnen und Schüler stetig. Dann braucht es mehr Fachpersonal. Bereits jetzt zeichnet sich aber ein Mangel an Sonderpädagogischen Lehrkräften ab, der sich zukünftig noch verstärken wird. Laut Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) werden hier bis zum Jahr 2025 bundesweit jährlich durchschnittlich 400 Lehrkräfte fehlen. Die Prognosen zum Bedarf und Angebot der verschiedenen Lehramtstypen erstellt

die KMK regelmäßig auf Grundlage der Modellrechnungen der Länder. Zwar wurde so manches Kultusministerium in der Vergangenheit eines Besseren belehrt. Aber die Schätzungen geben zumindest eine grobe Orientierung. In den kommenden Jahren ist in der Gesamtheit von einer starken Unterdeckung in den ostdeutschen und einem deutlichen Überangebot in den westdeutschen Bundesländern auszugehen.

Menschliche Kettenreaktion

Einen Eindruck davon, was diese unterschiedlichen Bedarfe bedeuten, gewinnt man aktuell am Beispiel Bayern und Berlin. So hatten in Bayern ausgebildete Lehrkräfte zum Schuljahresstart kaum Chancen auf eine Stelle an einer bayerischen Schule. Dafür hat Berlin viele Lehrerinnen und Lehrer aus Bayern und Baden-Württemberg eingestellt. In der Hauptstadt kann der Lehrkräftebedarf auch in den kommenden Jahren bei weitem nicht durch den eigenen Nachwuchs gedeckt werden. Laut Abgeordnetenhaus verlassen in den nächsten vier Jahren jährlich über 550 Lehrkräfte den Grundschuldienst bei gleichzeitig steigenden Schülerzahlen. An den Grundschulen – und in Mangelfächern auch an anderen Schultypen – werden daher zusätzlich Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger eingesetzt. Ein wenig zynisch könnte man sagen, dann besteht ja vorerst kein Problem. Müssen die Bewerberinnen und Bewerber für ein Lehramt eben von Süden nach Norden bzw. von Westen nach Osten ziehen. Möchte jemand aber aus den unterschiedlichsten Gründen den Lebensmittelpunkt nicht einfach so verlagern, besteht ja noch Hoffnung: Vielleicht erst mal mit einer Vertretung über Wasser halten? Schließlich verfolgen alle Länder das hehre Ziel, den Unterrichtsausfall so gering wie möglich zu halten. Den Vertretungsunterricht bei Ausfall einer Lehrkraft organisieren die Länder mittels verschiedener Modelle. Viele versuchen das Problem über einen Pool von Vertretungslehrkräften zu lösen – mit deutlichen Nachteilen für die Beschäftigten. Vertretungen haben befristete Angestelltenverträge, müssen sich immer wieder auf wechselnde Schülerinnen und Schüler, Kolleginnen und Kollegen und Eltern einlassen und meist werden sie zum Schuljah-

resende in die Arbeitslosigkeit entlassen. Keine verlässliche Perspektive also. Aber ein solches Modell gibt dem Land und den Schulen eben Flexibilität. Die könnte allerdings auch anders geschaffen werden. So schlägt die GEW vor, Vertretungslehrkräfte in einem Pool unbefristet einzustellen und ihnen nach zwei Jahren eine feste Einsatzschule anzubieten.

Marode Rahmenbedingungen

Qualifizierte und vor allem motivierte Lehrerinnen und Lehrer sind zwar die wichtigste Voraussetzung für einen gelingenden Unterricht, die entsprechenden räumlichen Rahmenbedingungen bilden aber eine weitere tragende Rolle im Bildungssystem. Die Bausubstanz tausender Schulen ist jedoch marode: nicht benutzbare Schultoiletten, einsturzgefährdete Sporthallen, gesperrte Schulgebäude. Mancherorts wird in Containern unterrichtet. Manchmal auch, weil umliegende Schulen wegen sinkender Schülerzahlen geschlossen wurden und die Schülerzahlen dann unvorhergesehen wieder angestiegen sind. Der Sanierungsbedarf geht weit in die Milliarden. Hin und wieder werden Sanierungsprogramme aufgelegt. Aber die Schuldenbremse, derentwegen die Länder ab 2020 ausgeglichene Haushalte vorweisen müssen, lässt für die Zukunft nichts Gutes ahnen.

Bildungssystem aufgabengerecht finanzieren

Die Neueinstellungen der Lehrkräfte zum Schuljahresbeginn sind erfreulich. Sie dürfen aber nicht über den tatsächlichen Bedarf für eine hohe Unterrichtsqualität hinwegtäuschen. Schließlich werden die Bedarfe bei der Personalplanung nur insoweit berücksichtigt, wie sie vorher politisch festgelegt wurden. Eigentlich gäbe es viel zu tun um Schule für alle Kinder erfolgreich zu gestalten. Kleinere Klassen und eine bessere personelle Ausstattung für die Bildung und Erziehung im Ganztags Schulbetrieb sind nur zwei von vielen weiteren Forderungen der GEW. Der DGB setzt sich in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes für Bedarfsanalysen ein. Das Maß öffentlicher Leistungen sollte nicht durch fehlende Ressourcen bestimmt werden, sondern durch den tatsächlichen Bedarf.

Abb. 1: Altersverteilung der Lehrkräfte 2013/2014
Anteil an allgemeinbildenden Schulen, in %

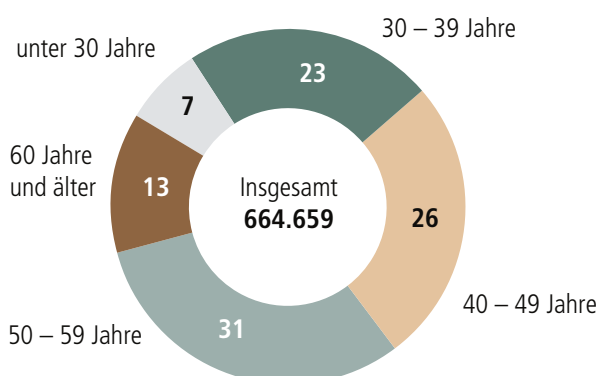
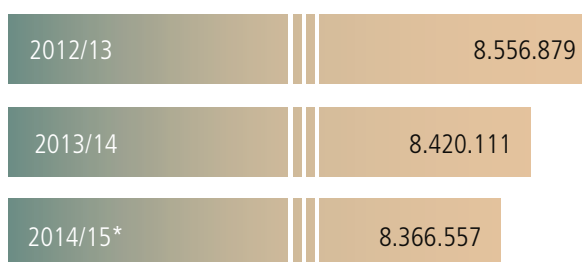


Abb. 2: Entwicklung der Schülerzahlen
an allgemeinbildenden Schulen



* vorläufige Zahlen; Quelle: Statistisches Bundesamt 2015/2014

Lehrkräftebedarf: Musterbeispiel für Fehlsteuerung

Von Marlis Tepe, Vorsitzende der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Foto: Kay Herschelmann

Der Lehrermarkt ist ein Musterbeispiel für Personalpolitik im öffentlichen Dienst, das sich besser niemand zum Vorbild nehmen sollte. Regelmäßig stellen wir entweder einen Mangel oder ein Überangebot an Lehrkräften fest, wird mal für das Lehramtsstudium geworben oder davor gewarnt. Aktuell haben wir beide Effekte zugleich. Ursache des Dilemmas sind unsichere Prognosen, sich ändernde Politikziele und Fehlanreize im System. Das Ergebnis ist eine nachhaltige Fehlsteuerung. Über Jahre hieß es, die Zahl der Schülerinnen und Schüler sinke und zugleich der Bedarf an Lehrkräften. Während die Bildungsexperten Gestaltungspotenziale sahen, waren die Begehrlichkeiten der Finanzminister nach Stellenstreichungen längst geweckt. Die Landesregierungen identifizierten ein enormes Sparpotenzial. Die Gefahr der Überalterung und kommender Personallücken wurde bewusst in Kauf genommen. Qualitative Verbesserungen im Bildungswesen unterblieben. Mittlerweile hat sich die Kernthese von den sinkenden Schülerzahlen als falsch erwiesen. Die Länder versuchen gegenzusteuern, sind aber mit den hausgemachten Problemen konfrontiert.

Dass in einigen Ländern Stellen unbesetzt bleiben, verwundert nicht.

Die weiterhin große Zahl der Lehramtsstudierenden hilft dennoch kaum. In Bayern und NRW gehen sogar Lehrkräfte nach dem 2. Staatsexamen in die Arbeitslosigkeit. Betroffen sind überwiegend die Gymnasiallehrkräfte, deren höhere Besoldung und ein vermeintlich besseres Arbeitsumfeld für Studierende attraktiver erschienen. An Grund-, Haupt- und Realschulen ist die Besoldung niedriger und es wird mehr Teilzeit gearbeitet, was die Schere zwischen den Einkommen noch größer macht.

Lehrkräfte werden weiterhin gebraucht. Ganztags und Inklusion sind unvollendete Baustellen. Die große Zahl von Flüchtlingen fordert mehr qualifizierte Beschäftigte im Bildungswesen. Um der Fehlsteuerung entgegenzuwirken muss sich einiges ändern: Die Lehramtsausbildung muss breiter angelegt und frühe Spezialisierung vermieden werden, um schultypbezogene Überkapazitäten zu vermeiden, bedarfsgerecht einstellen und nachsteuern zu können. Die Bezahlungslücke zwischen Gymnasium und anderen Schulformen muss geschlossen werden. Anwärterinnen und Anwärter brauchen klare Perspektiven. Gerade jetzt zeigt sich: Am Bildungswesen darf nicht gespart werden.



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Beamtinnen und Beamte

www.das-rentenplus.de

„Mit dem RentenPlus Sorge ich vor.
Damit's im Alter nicht brennt.“



Bund

Zeugnis für die öffentliche Verwaltung

„Überwiegend zufrieden“ – so lautet das Ergebnis einer vom Statistischen Bundesamt durchgeführten Zufriedenheitsbefragung der BürgerInnen zu behördlichen Dienstleistungen in verschiedenen Lebenssituationen. Auf einer Skala von –2 (sehr unzufrieden) bis +2 (sehr zufrieden) benoteten die 5.666 Befragten ihre Zufriedenheit bei 22 unterschiedlichen Behördenkontakten. Bei der Benotung sollten Faktoren wie die Verständlichkeit der Formulare/Anträge, die Erreichbarkeit, die Hilfsbereitschaft und die Fachkompetenz in den Ämtern berücksichtigt werden. Hinzu kamen aber auch Fragen zur Unbestechlichkeit, Diskriminierungsfreiheit und zum Vertrauen in die Behörden sowie zur Verständlichkeit des Rechts. Besonders gut schnitten die Situationen „Eheschließung“ (1,46), „Umzug“ (1,4) und „Fahrzeuanmeldung“ (1,33) ab. Anders stellt sich die Lage bei Behördenkontakten wegen Arbeitslosigkeit und finanzieller Probleme dar. Hier kommt die Zufriedenheit nicht über 0,69 bzw. 0,37 hinaus. Die Umfrage legte zudem Verbesserungsbedarfe offen. Dazu zählen die Verständlichkeit von Formularen und Anträgen sowie die Verständlichkeit des Rechts und von Informationen zu notwendigen Verfahrensschritten.



Der Weg zur gesamten Befragung
<https://goo.gl/QzWnIJ>

Bund

Neue Staatssekretäre im Innenministerium

Im August wurde Hans-Georg Engelke zum Staatssekretär im Bundesministerium des Innern (BMI) ernannt. Er folgt Cornelia Rogall-Grothe nach, die Ende Juli in den Ruhestand trat. Der Jurist Engelke führte zuletzt den Leitungsstab des BMI. Er ist zuständig für die Themenbereiche Öffentlicher Dienst, Staats- und Verfassungsrecht, Grundsatzfragen der Innenpolitik, Sport sowie die Zentralabteilung des Innenministeriums. Außerdem hat Engelke von seiner Vorgängerin die Funktion des Beauftragten der Bundesregierung für Informationstechnik übernommen. Dies wird indes nicht von langer Dauer sein. Schon im Oktober soll als dritter beamteter Staatssekretär Klaus Vitt ernannt werden. Er wird als neuer IT-Beauftragter der Bundesregierung auch die Zuständigkeit für die Abteilungen IT und Verwaltungsmodernisierung des BMI übernehmen. Vitt, sowohl Ingenieur als auch Mathematiker, machte sich zuletzt als Generalbevollmächtigter für Informationstechnologie und Prozessmanagement der Bundesagentur für Arbeit einen Namen.

Bund soll Kita-Qualität sichern

Nur zwei Bundesländer erfüllen international anerkannte Standards der Kinderbetreuung. Dieses Ergebnis lieferte Ende August die Kita-

Studie der Bertelsmann Stiftung. Nach Auffassung der WissenschaftlerInnen solle eine pädagogische Fachkraft nicht mehr als drei Kinder betreuen, die jünger als drei Jahre sind. In der Altersgruppe von drei Jahren bis zum Schuleintritt sollten auf eine Fachkraft im Schnitt bis zu 7,5 Kinder kommen. Dem werden nur Baden-Württemberg und Bremen gerecht. Am schlechtesten sei der Personalschlüssel für unter Dreijährige in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin. „Nach wie vor gibt es einen erheblichen Ost-West-Unterschied. Es ist dringend notwendig, mit einem Bundesgesetz die Voraussetzungen für verantwortungsvolle Arbeit und hohe Qualität von Bildung, Erziehung und

Betreuung in Tageseinrichtungen für Kinder zu schaffen“, sagte Norbert Hocke, GEW-Vorstand für Jugendhilfe und Sozialarbeit. Die GEW will es nicht länger den Ländern überlassen, darüber zu entscheiden, unter welchen personellen Bedingungen Kitas arbeiten. „Kindertagesbetreuung ist eine soziale Dienstleistung, die allen Kindern in ganz Deutschland auf höchstmöglichem Niveau offen stehen muss“, forderte Hocke. In der wichtigen Phase der frühen Kindheit dürfe die Ausstattung einer Kita nicht dem Zufall überlassen bleiben. „Deshalb muss sich der Bund künftig finanziell beteiligen“, betonte der Bildungsgewerkschafter. Die Kommunen sind dafür verantwortlich, den Rechtsanspruch auf einen Kita-



Foto: istockphoto.de/skymsther

platz zu gewährleisten. Dabei werden sie in unterschiedlichem Maße von ihrem Bundesland finanziell unterstützt. „Dieses System ist nicht zukunftsfähig“, stellte Hocke fest. Eine gute Kinderbetreuung kann es nach Ansicht der GEW nur mit guten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den Kitas geben. „Dazu gehören neben einer deutlich besseren Bezahlung als bisher unbefristete Arbeitsverhältnisse und mehr Vollzeitstellen“, hob Hocke hervor. Besonders scharf kritisierte er, dass nur 60 Prozent der Kita-Beschäftigten eine Vollzeitstelle hätten und 41 Prozent der Fachkräfte befristet arbeiten.

Post

Sonderzahlung bis 2018

Die Postsonderzahlung soll bis einschließlich Januar 2018 fortgeführt werden. Darauf einigen sich Unternehmen, Gewerkschaften und das Bundesministerium der Finanzen. Damit

erhalten BeamtInnen der Post AG über den Mai 2015 hinaus monatlich eine Sonderzahlung in Höhe von vier Prozent der Dienstbezüge. BeamtInnen der Besoldungsgruppe A 2 bis A 8 bekommen zudem eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von 10,42 Euro.

Telekom

Arbeitszeitkonto und Altersteilzeit

Laut § 3 Abs. 3 Nr. 3 des Postpersonalrechtsgesetzes ist das Bundesministerium der Finanzen ermächtigt, nach Anhörung oder auf Vorschlag des Vorstands der Deutschen Telekom AG durch Rechtsverordnung für die bei dem Postnachfolgeunternehmen beschäftigten BeamtInnen die überjährige Ansparung von Arbeitszeitguthaben auf personenbezogenen Lebensarbeitszeitkonten, die Verwendung der Guthaben für flexible Freistellungsphasen und die finanzielle Abgeltung der Guthaben zu regeln. Diese Ermächtigung möchte das Bun-

desministerium der Finanzen nun nutzen und legte einen entsprechenden Verordnungsentwurf vor, der sich aktuell im Beteiligungsverfahren mit den Gewerkschaften befindet. DGB und ver.di begrüßten die Initiative, stellten jedoch zugleich klar, dass die nähere Ausgestaltung der Konten nicht – wie bislang vorgesehen – der Deutschen Telekom überlassen werden dürfe. Vielmehr müsse das Bundesministerium der Finanzen für einen weitergehenden Gleichklang mit den tarifrechtlich geregelten Arbeitszeitkonten der Tarifbeschäftigten bei der Deutschen Telekom sorgen. Dazu gehöre auch die Möglichkeit, angespartes Guthaben im Falle eines Statuswechsels übertragen zu können. Darüber hinaus sieht der Verordnungsentwurf die Verlängerung der Frist zur Bewilligung von Altersteilzeit nach der Telekom-Beamtenaltersteilzeitverordnung bis Ende 2020 vor. Das Beteiligungsgespräch zwischen Bundesfinanzministerium, DGB und ver.di ist für Ende September angesetzt.



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst



Nutzen Sie den Vorteil einer Mitgliedschaft im Beamten-Selbsthilfswerk!

- Seit über 50 Jahren die Gemeinschaft für den Öffentlichen Dienst mit ca. 600.000 Mitgliedsfamilien
- Vorteilhaft einkaufen bei über 20.000 namhaften Filialisten und Geschäften vor Ort ...
- ... und bei über 600 Online-Shops, wie Lidl.de, Zalando, Ebay, BAUR, OTTO, Peter Hahn, lieferando.de, Fressnapf, XXXL Einrichtungshäuser, CONRAD, DocMorris
- Überdurchschnittlich attraktive Geldanlagen
- Günstig reisen mit Komplett-Service
- Strom, Gas, Heizöl – Energie zu BSW-Konditionen
- Kostenlose Zusatzkarten für Familienmitglieder

Tel. 0800 444 00 120

(gebührenfrei; Mo. – Fr. 8.00 – 19.00 Uhr)

www.bsw.de



„Stellenstreichungen sanieren keine überschuldeten Haushalte, sie erzeugen nur neue Probleme.“

Das Magazin für Beamtinnen und Beamte hat Dirk Neubner, Vorsitzender des Personalrats der Stadt Mülheim an der Ruhr, über den schwierigen Kampf gegen Personalabbau in Zeiten klammer Haushalte befragt.



magazin // Als die Stadt Mülheim für die Jahre 2010 bis 2014 einen massiven Stellenabbau in der Verwaltung plante, zogen Sie die Notbremse. Sie konnten den Rat der Stadt von der Notwendigkeit eines konstruktiven Gesamtkonzepts überzeugen. Was waren dessen zentrale Bausteine?

Dirk Neubner // Zunächst war für uns die deutliche Ausdehnung des Konsolidierungszeitraumes über die mittelfristige Finanzplanung hinaus enorm wichtig, um überhaupt sichtbare Ergebnisse erzielen zu können. Unsere Dienstvereinbarung „Bündnis“ gilt deshalb auch zunächst bis zum 31. Dezember 2021. Wesentliche Bausteine waren die deutliche Anhebung der Ausbildungsquote auf mindestens 80 Prozent der vorhersehbaren jährlichen Fluktuation und eine tatsächliche Reduzierung von Personalkosten durch attraktive Angebote an unsere Beschäftigten. Auch der Erhalt unserer hohen Dienstleistungsqualität durch verstärkte Investitionen in Fortbildung, Führungskräfteentwicklung und Gesundheitsförderung sind wesentliche Elemente des Konzeptes.

magazin // Welche Details waren in der Praxis schwieriger, welche einfacher umzusetzen?

Dirk Neubner // Die wohl größte Schwierigkeit bestand zunächst darin, die Entscheidungsträger, Politik wie Verwaltungsvorstand, überhaupt davon zu überzeugen, dass ein weiterer Stellenabbau zur Haushaltskonsolidierung kein sinnvolles Mittel mehr und in unserer Verwaltung auch schon längst ausgereizt ist. Die anschließenden Verhandlungen über die inhaltliche Ausgestaltung der Dienstvereinbarung gestalteten sich dann nicht mehr allzu schwierig. Wie von uns vorhergesehen, konnte dann aber nach dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung vor allem das stark nachgefragte Angebot der Altersteilzeit nicht annähernd im beantragten Umfang genehmigt werden – es mangelt nämlich an einzusparenden Stellen!

magazin // Personalvertretungen müssen immer häufiger die Folgen

von Kürzungspolitik managen. Ihr Gremium hat für sein Engagement im vergangenen Jahr die Gold-Auszeichnung des Deutschen Personalräte-Preises erhalten. Wie lautet Ihr Rat für Personalräte in ähnlich schwierigen Situationen?

Dirk Neubner // Diese Frage lässt sich so einfach nicht beantworten. Wie erfolgreich Personalräte letztendlich arbeiten können, hängt ja nicht nur von ihrem Engagement und den Ideen ab, die sie umsetzen wollen, sondern oftmals von den Verhältnissen vor Ort, die mitunter sehr schwierig und sperrig sein können. Gerade wenn es um Personalkosteneinsparungen und Stellenstreichungen geht, befindet man sich auf sehr schwerem Terrain. Ich glaube aber, dass sich auch auf diesem Feld wirklich gute und konstruktive Ideen, die in durchdachten, sinnvollen Konzepten vorgestellt werden, letztlich umsetzen lassen, auch wenn es vielleicht lange dauert. Denn wirklich stimmige Konzepte lassen sich nicht so einfach vom Tisch reden. Große Beharrlichkeit und auch ein gutes Marketing in eigener Sache, gerade auf Personalversammlungen oder bei Fraktionsbesuchen, sind dabei sicherlich ebenfalls sehr hilfreich.

magazin // Und welche Anregung könnte man an die politisch Verantwortlichen richten?

Dirk Neubner // Ich glaube, dass gerade die jüngste Zeit nicht nur den politisch Verantwortlichen gezeigt hat, wie rasant und mit welcher Wucht sich unsere Welt heutzutage verändern kann. Und sie ist sehr viel enger geworden und dreht sich immer schneller. Die richtige Entscheidung von heute kann morgen schon wieder falsch sein. Deshalb werden wir auch in Zukunft in Deutschland einen starken und leistungsfähigen öffentlichen Dienst benötigen – und sein wertvollstes Kapital sind nun einmal seine Beschäftigten! Ich möchte deshalb anregen, hier endlich politisch umzudenken. Stellenstreichungen sanieren keine überschuldeten Haushalte, sie erzeugen nur neue Probleme.

Baden-Württemberg

Mehr Zeit für Bildung

Mit dem Inkrafttreten des Bildungszeitgesetzes zum 1. Juli 2015 steht allen Beschäftigten in Baden-Württemberg ein jährlicher Freistellungsanspruch von fünf Tagen unter Fortzahlung der Bezüge zum Zweck der Weiterbildung zu. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so verringert sich der Anspruch entsprechend. Die sogenannte Bildungszeit umfasst neben der beruf-

gen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in Kraft. Das Verbot, Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand zu kombinieren, gehört damit der Vergangenheit an. Beurlaubungen zur Pflege Angehöriger gelten als laufbahnrechtliche Dienstzeit. Bei Elternzeit und familienpolitischer Beurlaubung findet eine „fiktive Laufbahnnachzeichnung“ statt: Fehlt es an einer verwendbaren Beurteilung, wird ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung unter Berücksichtigung des seinerzeitigen Maßstabs und der durchschnittli-

Bundesebene gezahlten Prämien. Noch unklar ist, zu welchem Stichtag die Regelung in Kraft treten wird.

Brandenburg

„Führen auf Distanz“ gescheitert

Drastische Defizite zeigt der im Sommer vorgelegte Evaluationsbericht zur Brandenburgischen Polizeistrukturereform auf. Das Flächenland hatte den dramatischen Stellenabbau der letzten Jahrzehnte mit einer Welle von Wachschließungen bzw. -umwandlungen in Polizeireviere fortgesetzt (wir berichteten). Auch die Anzahl der Führungsfunktionen im Wach- und Wechseldienst wurde reduziert – von 500 auf 192 Dienstposten. Dienstgruppenleitung und Wachdienstführung sind nur noch am Sitz der Inspektion vorhanden. In den Revieren ist keine Führungskraft mehr für den Wach- und Wechseldienst unmittelbar ansprechbar. Bei dieser „Führung auf Distanz“ sollte die direkte und persönliche Kommunikation ursprünglich mit moderner Videokonferenztechnik kompensiert werden. Auch sie fiel Kürzungen zum Opfer. Trotz aller anfänglichen Versuche einer „Glättung“ des Evaluationsprozesses findet der nun vorgelegte Bericht dazu – auch wegen des Engagements der GdP – deutliche Worte: „Der hierdurch eingetretene Zustand wird unter Führungs- und

» ZUSTAND NICHT AKZEPTABEL «

Fürsorgegesichtspunkten als nicht akzeptabel bewertet.“ In Teilen der Polizei wurde überdies das Dienstgruppenmodell durch ein Poolmodell ersetzt. Dem Bericht zufolge mangelt es den Bediensteten hier nicht nur an persönlicher Führung und Fürsorge, sondern auch an dem sozialen System einer beruflichen Bezugsgruppe: „Da auch die Dienstgruppenleitung in einem Führungskräftepool Dienst verrichtet, müssen ‚virtuelle‘ Dienstgruppen gebildet werden, um überhaupt noch eine formelle Zuordnung von Vorgesetzten und Bediensteten herzustellen.“ Führungskräfte versehen somit nur noch zufällig parallel mit den ihnen zugeordneten MitarbeiterInnen Dienst. „Sie können sich weder faktisch um Personal-



Foto: istockphoto.de/shironosov

lichen und politischen Fortbildung auch die Qualifizierung zur Wahrnehmung einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Der Antrag auf Freistellung sollte spätestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn geltend gemacht und nur bei Vorliegen dringender betrieblicher bzw. dienstlicher Belange abgelehnt werden. Mit dem Gesetz will das Land die Weiterbildungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen und BeamtenInnen erhöhen und fördern. Baden-Württemberg folgt damit der Mehrzahl der übrigen Bundesländer, die bereits derartige Gesetze erlassen haben.

Bayern

Dienstrechtliche Schankerl

Zum August trat in Bayern das „Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingun-

chen Entwicklung vergleichbarer BeamtInnen diese fiktiv fortgeschrieben. Außerdem erhalten begrenzt Dienstfähige zu ihrer Besoldung für die geleistete Teilzeit noch einen Zuschlag in Höhe von 50 Prozent des Unterschiedes zur Vollzeitbesoldung. Daneben enthält das Gesetz auch positive Veränderungen beim Freistellungsjahr sowie bei der Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen.

Berlin

Zeichen der Anerkennung

In Berlin kehrt ein Zeichen der Anerkennung zurück. Nachdem 2003 die Jubiläumszulage gestrichen wurde, sieht ein Gesetzentwurf des Berliner Senats nun deren Wiedereinführung vor. Mit 350 Euro bei 25 Dienstjahren, 450 Euro bei 40 und 550 Euro bei 50 Dienstjahren liegen die Beträge sogar deutlich über den auf

entwicklung und Mitarbeiterförderung kümmern, noch sind sie hinreichend in soziale wie gesundheitliche Lebensumstände der Bediensteten eingebunden. Vor allem angesichts des aktuell hohen Krankenstandes ist dies nicht weiter zu verantworten“, heißt es im Bericht. Eine Arbeitsgruppe im Polizeipräsidium unter Beteiligung der GdP und der Personalvertretungen soll nun Änderungsvorschläge erarbeiten.

Bremen

Stunden über Stunden

Die Belastung der PolizeibeamtInnen in Bremen erfährt einen neuen Höchstwert. Die Überstundenzahl ist nach Informationen der GdP auf über 333.000 gestiegen. Dies entspricht 220 Vollzeitstellen. Der GdP-Landesvorsitzende Jochen Kopelke zeigte sich schockiert: „Noch bevor die Fußballsaison in vollem Gange ist, erreicht die Überstundenbelastung unserer Polizeibeamten einen neuen Rekordwert.“ Fast alle dieser geleisteten Überstunden seien angeordnete Mehrarbeit. Sie müssen entweder in Freizeit oder durch Auszahlung reduziert werden. Die Verordnung über die Arbeitszeit des Polizeivollzugsdienstes sieht vor, dass „zu keiner Zeit mehr als 80 Stunden Arbeitszeitguthaben“ anfallen dürfen. Die Realität in Bremen sieht deutlich anders aus: Über 400 PolizeibeamtInnen verfügen über mehr

als 200 Überstunden, dabei reicht die Einzelbelastung teilweise bis hin zu über 800 Überstunden.

Hamburg

Wartezeit statt Urteil

Gemeinsam mit den Sozialverbänden SoVD und VdK setzt sich der DGB Hamburg gegen die unhaltbaren Wartezeiten beim Sozialgericht zur Wehr. „Wir hatten eine Klage wegen einer Umschulungsmaßnahme einer SGB II-Empfängerin, die 2,5 Jahre bis zu ihrer Entscheidung dauerte“, beklagte Katja Karger vom DGB, „so entstehen Langzeiterwerbslose.“ Von 2011 bis heute sind nach Angaben von ver.di die Verfahrensstände beim Sozialgericht um 33 Prozent gestiegen. Das Personal blieb gleich. Nach Ansicht der Verbände müssen die Bearbeitungszeiten merklich verkürzt werden. „Wir erwarten vom Senat eine bedarfsgerechte Ausstattung“, erklärte Sieglinde Frieß, ver.di Fachbereichsleiterin Bund, Länder und Gemeinden. „Es kann nicht sein, dass die Politik sich der Verantwortung entzieht und die Kolleginnen und Kollegen im Regen stehen lässt.“

Hessen

Personalnot im Fokus

Nach Aussage der GdP können in Hessens Polizei 20 Prozent der frei werdenden Stellen

nicht besetzt werden. Die Gewerkschaft fordert daher die Einstellung von mehr AnwärterInnen und eine höhere Attraktivität des Dienstes. Dass es hieran krankt, machte der GdP-Landesvorsitzende Andreas Grün Ende August in Fernsehinterviews deutlich: „Nullrunde, 42-Stunden-Woche, 3,5 Millionen Überstunden, einer der hintersten Plätze im Besoldungsver-

» NULLRUNDE, 42-STUNDEN-
WOCHE, 3,5 MILLIONEN
ÜBERSTUNDEN, EINER DER
HINTERSTEN PLÄTZE IM
BESOLDUNGSVERGLEICH.«

gleich.“ Timon Gremmels, stellvertretender Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion, sprach gegenüber dem Hessischen Rundfunk denn auch von einem „Armutszugnis“ für den Innenminister Peter Beuth (CDU). Bei ihrer Medienkampagne sieht sich die GdP gestärkt von aktuellen Bürgerbefragungen, die einen Wunsch nach mehr Polizeipräsenz in der Öffentlichkeit widerspiegeln. „Wer der faktischen Überlastung im Dienst lediglich mit dem Argument der schwarzen Null begegnet, der muss wissen, dass die Bürgerinnen und Bürger in dieser Frage eine völlig andere Meinung haben“, hieß es seitens der GdP.

Mecklenburg-Vorpommern

Polzin reitet voraus

„Mit unserem Pensionsfonds sind wir Vorreiter in der gesamten Bundesrepublik“, erklärte Finanzministerin Heike Polzin (SPD) im September in den Haushaltsberatungen des Landtages. Sie verwies darauf, dass das Land im Nordosten als eines der ersten die Rückstellungen für zukünftige Ruhegehälter aus dem Haushalt und nicht über Kredite finanziere. Die Landesregierung will bei einem Haushaltsvolumen von jeweils rund 7,8 Milliarden Euro ohne neue Schulden auskommen. „Mit dem Versorgungsfonds handeln wir langfristig, wir machen zukünftige Ausgaben transparent und wälzen diese Ausgaben nicht auf kommende Generationen ab“, so Polzin.



Niedersachsen

Neues Besoldungsrecht auf Zielgerade

Bereits vor sechs Jahren haben die ersten Gesetzgeber ihr Besoldungssystem von den altersdiskriminierenden Lebens- auf Erfahrungsstufen umgestellt. Mit Niedersachsen will nun der letzte Dienstherr diesen Schritt gehen. Der Entwurf des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes, welcher sich aktuell im Landtag befindet, sieht dies vor. Der DGB begrüßt die Pläne, zeigte sich aber auch enttäuscht, da mit dem Gesetzentwurf nur rechtlich notwendige Änderungen, nicht aber weitere, nötige Verbesserungen umgesetzt werden würden. Hartmut Tölle, Vorsitzender des DGB in Niedersachsen,

» DIE VORLIEGENDE REFORM KANN NUR EIN ERSTER SCHRITT SEIN.«

erklärt dazu: „Die vorliegende Reform kann nur ein erster Schritt sein. Die Landesregierung muss die Attraktivität der Beamtenlaufbahn grundsätzlich steigern. Anstatt Prämien und Zulagen für besondere Leistungen vorzusehen, müssen die entsprechenden Beträge in die Grundgehälter einfließen. Wir erwarten außerdem, dass die Beamtinnen und Beamten endlich wieder wie die Tarifbeschäftigten Urlaubs- und Weihnachtsgeld bekommen.“

Nordrhein-Westfalen

Dienstrechtsreform Teil 2

Seit mehreren Jahren steht im bevölkerungsreichsten Bundesland das Thema Dienstrechtsreform auf der Agenda. Nachdem im Jahr 2013 unter anderem mit der Novelle des Landesbesoldungsrechts ein erster Teil umgesetzt wurde, liegt nun mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz Teil 2 vor. In zahlreichen Gesprächen haben sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit der Landesregierung auf eine Weiterentwicklung und Modernisierung des Dienstrechts geeinigt. Vorgesehen sind die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Flexibilisierung von Arbeitszeit, ein Anspruch der Beschäftigten auf Fort-

bildung, die Einführung eines behördlichen Gesundheitsmanagements, die Verbesserung der Karrierechancen für Frauen in Führungspositionen (Zielquote) und die Einführung von umfassenden Personalentwicklungskonzepten. Darüber hinaus soll die Wartezeit der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes von 18 auf 12 Monate verkürzt werden. Die Landesregierung sicherte zudem zu, die Wochenarbeitszeit nicht weiter anzuheben, die Lebensarbeitszeit nicht zu erhöhen und die Beihilferegulungen nicht zu verschlechtern.

Rheinland-Pfalz

Erschwerniszulagenverordnung novelliert

In Rheinland-Pfalz hat die Landesregierung die Erschwerniszulagenverordnung novelliert und damit erstmals die ihr seit 2006 zustehende Kompetenz zur Regelung der finanziellen Abgeltung von dienstbedingten Erschwernissen genutzt. Eine wesentliche Anhebung der Zulagenbeträge ging damit allerdings nicht einher. Lediglich die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten wird zum 1. Januar 2016 geringfügig erhöht. So beträgt sie künftig an Sonntagen und Feiertagen 3,21 Euro (Plus 17 Cent), an Samstagen von 13 bis 20 Uhr 0,90 Euro (plus 13 Cent) und von 20 bis 6 Uhr an Werktagen 1,65 Euro (Plus 37 Cent). Die Zulagen für Spezialeinheiten, für Schicht- sowie

für Wechselschichtdienst verbleiben auf dem bisherigen Stand. Die GdP kritisierte das Vorgehen der Landesregierung. Diese habe es nicht für sinnvoll erachtet, mit DGB und Gewerkschaften über die Novellierung zu sprechen und die Erforderlichkeiten nicht erkannt.

Saarland

Probezeit light

Das kleinste Bundesland unter den Flächenländern hat mit dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften die Möglichkeit der Probezeitverkürzung erweitert. Liegen besondere dienstliche Gründe vor, kann im Saarland nun die regelmäßige Probezeit von drei Jahren um zwei Jahre reduziert werden. Bislang war dies nur möglich, wenn Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes angerechnet werden konnten und die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn als gleichwertig anzusehen ist.

Sachsen

Mitbestimmt geht's besser

In Sachsen steht derzeit die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes auf der Agenda. Der sich aktuell im Beteiligungsverfahren mit den Gewerkschaften befindliche Gesetzent-



Foto: istockphoto.de/MichaelJay

wurf sieht unter anderem Verbesserungen bei den Freistellungen, der Mitwirkung sowie bei der eingeschränkten Mitbestimmung vor. So soll der Beschäftigtenbegriff derart erweitert werden, dass künftig auch LeiharbeiterInnen und arbeitnehmerähnliche Personen einbezogen werden. Der DGB Sachsen stellte klar, dass er zur Schaffung eines zeitgemäßen und flexiblen Mitbestimmungsrechts die Allzuständigkeit der Personalräte in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innendienstlichen Maßnahmen für unerlässlich hält. Die starke Differenzierung der unterschiedlichen Beteiligungstatbestände sei daher aufzuheben.

Sachsen-Anhalt

„Bildung ist unsere Zukunft“

Unter diesem Motto rufen GEW und Landeselternrat zum Aktionstag gegen den Raubbau



Foto: istockphoto.de/morike/businessimages

Mehr Infos und
Anmeldung unter
[http://goo.gl/
Ph10z](http://goo.gl/Ph10z)

DGB Das RentenPlus:
Spezialtarif mit
40% Rabatt

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

¹Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2013.
²Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2014.

► **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, Weißfrauenstraße 7, 60311 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: 10. April 2015.

Mehr Informationen? Gerne!

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



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

AUS DEN LÄNDERN

an der Bildung in Sachsen-Anhalt auf, mit dem sie ein Zeichen gegen Stundenkürzungen und Unterrichtsausfall setzen möchten. Am 15. Oktober um 16 Uhr soll auf dem Domplatz vor dem Landtagsgebäude ein Zeichen gegen die Bildungspolitik der Landesregierung gesetzt werden. Trotz Lehrermangels, steigender Schülerzahlen und neuen Herausforderungen durch die wachsende Zahl von Migranten habe die Landesregierung keine hinreichenden Maßnahmen ergriffen, um die Unterrichtsversorgung an den Schulen sicherzustellen. Stattdessen sei das Unterrichtsangebot gekürzt und unzähliger Unterrichtsausfall in Kauf genommen worden. Die GEW fordert Sofortmaßnahmen, um das Unterrichtsangebot zu erhalten, Chancengleichheit für die SchülerInnen, eine bessere Ausstattung der Einrichtungen mit modernen Lernmitteln und eine Entlastung der Eltern von immer weiter steigenden Kosten zu erreichen.

Schleswig-Holstein

Vollzug ohne Meister

Der Koalitionsausschuss des nördlichsten Bundeslandes hat beschlossen, ein neues Einstiegsamt bei Polizei und Justizvollzug zu schaffen. Schon ab dem 1. Januar 2016 sollen fertig ausgebildete VollzugsbeamtInnen nicht mehr in A 7 sondern in A 8 eingruppiert werden. „Das ist ein gutes Signal“, erklärte Manfred Börner, GdP-Landesvorsitzender. Man komme damit der gerechten Bezahlung für Polizeiarbeit einen wesentlichen Schritt näher. Gleichzeitig wies der GdP-Chef darauf hin, dass sich auch für diejenigen etwas tun müsse, die schon da sind. „Wenn man das Eingangsamt A 7 abschafft, reicht es nicht, alle vorhandenen Polizeimeisterinnen und -meister zu Obermeisterinnen und -meistern zu befördern“, erklärte Börner und forderte schnellere Beförderungen von A 8 nach A 9.

Thüringen

Kein Personalabbau für Pensionen

Auf scharfe Kritik der Gewerkschaften stößt ein Vorschlag der SPD-Fraktion, die zukünftig steigenden Pensionsausgaben durch einen stärkeren Personalabbau zu finanzieren. „Hier werden Dinge vermischt, die nicht zusammen gehören“, so ver.di Landesbezirksleiter Oliver

» HIER WERDEN DINGE VERMISCHT,
DIE NICHT ZUSAMMEN GEHÖREN.«

Greie. Die Zahlung der Pensionen sei eine Verpflichtung desjenigen, der die Verbeamten vorgenommen hat: des Landes. Daneben sei das Land in der Pflicht, die Aufgabenerfüllung sicher zu stellen. Die GdP wies in einer Erklärung darauf hin, dass die Politik erst Sozialversicherungsbeiträge sparen wolle und dann über hohe Pensionslasten jammere.

Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.



... starker Partner des öffentlichen Dienstes

Egal, ob Sie gesetzlich krankenversichert oder beihilfeberechtigt sind: Die Kostenbeteiligung der Patienten steigt. Private Vorsorge wird daher immer wichtiger. Profitieren auch Sie von unseren hohen Leistungen und günstigen Beiträgen für Beamte und gesetzlich Krankenversicherte!

Wir unterbreiten Ihnen gerne einen Versorgungsvorschlag.

anders als andere



Info
(08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de

Debeka

„Prager Erklärung“



EuroCOP zu europäischer Flüchtlings- und Asylpolitik

Das vorherrschende Thema der letzten Monate treibt auch die European Confederation of Police (EuroCOP) um. Der Dachverband der europäischen Gewerkschaften der verschiedenen Polizeien in der Europäischen Union beschäftigte sich auf einer Sitzung Anfang September in Prag intensiv mit der aktuellen Flüchtlingslage und fordert den Europäischen Rat mit der „Prager Erklärung“ auf, endlich zu handeln.

Die aktuelle Lage in Europa sei angesichts von 60 Millionen Flüchtlingen vor allem von katastrophalen Zuständen geprägt, so EuroCOP in der Erklärung. Tausende Flüchtlinge würden tagtäglich die Europäische Union erreichen und die Nationalstaaten bei der Bewältigung dieser Situation ihre Polizei einsetzen, ohne dass die KollegInnen oftmals entsprechend vorbereitet und ausgestattet würden. Aus diesem Grund appelliert EuroCOP an die Kommission und die europäischen Nationalstaaten, die vorhandenen vertraglichen Verpflichtungen und Regelungen umzusetzen, damit der Zustrom von Flüchtlingen europaweit besser organisiert wird. Zudem weist die Stimme von über 500.000 europäischen PolizeibeamtInnen aus 27 Ländern darauf hin, dass der jahrelange Personalabbau bei der Polizei falsch war. Die aktuelle Situation zeige die massive Belastung der KollegInnen. Mit der aktuellen Personaldecke könnten die derzeitigen Herausforderungen nicht bewältigt werden. Zudem bedürfe es Schulungen, in denen die KollegInnen im Umgang mit den Flüchtlingen unterrichtet werden. Dafür müsse sich der Europäische Rat gegenüber den einzelnen Nationalstaaten einsetzen.

EuroCOP fordert darüber hinaus den Europäischen Rat auf, die illegale Migration und die Fluchtursachen in den Flüchtlingsländern intensiver als bislang nachhaltig zu bekämpfen.

Auch für die GdP spielt die Flüchtlingssituation eine große Rolle. Jetzt zeigen sich die Folgen der andauernden Sparpolitik von Bund und Ländern. „Über lange Zeit hat die Politik den Rotstift nicht aus der Hand gelegt, sondern ihn sogar noch regelmäßig angespitzt. Ergebnis dessen ist eine Polizei, die neben ihren eigentlichen Aufgaben der Prävention und Strafverfolgung zunehmend mit eklatanten Personallücken, erschreckenden Krankenständen, teils altersschwachem Material, Überstundenbergen, einem Besoldungsflickenteppich und einem schwindendem Rückhalt in der Bevölkerung kämpfen muss“, so der stellvertretende GdP-Vorsitzende und Vorsitzende des Bezirks Bundespolizei, Jörg Radek. Die nun von der Bundesregierung zugesagten 3.000 neuen BundespolizistInnen könnten dabei nur ein Anfang sein. Jetzt seien die Länder in der Pflicht, dem Vorbild des Bundes zu folgen.

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

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

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

Jetzt Angebot anfordern:

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

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

Teil 1

Geförderte Altersvorsorge

DIE RIESTER-RENTE

Eine Möglichkeit, mit staatlicher Förderung zusätzlich für das Alter vorzusorgen, ist die sogenannte Riester-Rente. Sie wurde 2002 mit der Absicht eingeführt, die Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Rentenversicherung auf Grund der Rentenreform 2001 auszugleichen. Zudem wurde mit dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 der erreichbare Höchstsatz der Beamtenversorgung schrittweise von 75 Prozent auf 71,75 Prozent reduziert. Deshalb kann die Riester-Rente auch für BeamtInnen von Interesse sein.

Die Riester-Idee

Das Grundprinzip ist der privat organisierte und aus öffentlichen Mitteln unterstützte Lückenschluss in der Alterssicherung. „Riestern“ soll Einschnitte in der öffentlichen bzw. gesetzlichen Altersvorsorge mindern. Staatlich geförderte private Leistungen können einer höheren Planungssicherheit für das Alter dienen. Damit wird neben der staatlichen und der betrieblichen Alterssicherung als erste und zweite Säule die sogenannte dritte Säule, also die private Vorsorge ausgebaut.

Wie funktioniert die Riester-Förderung?

Riester-Verträge sind individuell abgeschlossene Sparverträge mit staatlichen Zulagen und gegebenenfalls zusätzlichen steuerlichen Vorteilen. Zulagen gibt es nur für zertifizierte Altersvorsor-

geverträge. Zudem sind sie begrenzt und vom eigenen Mitteleinsatz abhängig. Während der Sparphase sind jährlich maximal 154 Euro als Grundzulage und 300 Euro pro kindergeldberechtigtem Kind (185 Euro für vor 2008 geborene Kinder) erhältlich. Für Berufsstarter gibt es einmalig einen Bonus von 200 Euro. Der Eigenbeitrag ist abhängig von der Höhe des Bruttoeinkommens das im Vorjahr erzielt wurde. Die jährliche Summe aus dem eigenen Beitrag und der staatlichen Förderung muss mindestens 4 Prozent des Vorjahreseinkommens betragen, höchstens 2.100 Euro.

Wer ist zulageberechtigt?

Unmittelbar zulageberechtigt sind insbesondere

- rentenversicherungspflichtige ArbeitnehmerInnen,
- BeamtInnen, RichterInnen, SoldatInnen sowie diesen gleichgestellte Personen,
- vollständig Erwerbsgeminderte oder Dienstunfähige,
- Kindererziehende (nachdem sie die Kindererziehungszeiten beantragt haben).

Mittelbar zulageberechtigt sind

- EhepartnerInnen/LebenspartnerInnen von unmittelbar Zulageberechtigten, wenn sie in ihren Altersvorsorgevertrag mindestens 60 Euro pro Kalenderjahr einzahlen.

Teil 2 folgt in der Oktober-Ausgabe



**STOP
TTIP
CETA**

SA. 10. OKT. 12 UHR BERLIN/HBF
FÜR EINEN GERECHTEN WELTHANDEL!

DEMO
WWW.TTIP-DEMO.DE

Ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis von über 30 Organisationen, darunter der DGB, fordert aus Anlass einer für den 10. Oktober in Berlin geplanten Großdemonstration den Stopp der Verhandlungen zum Freihandelsabkommen TTIP zwischen den USA und der Europäischen Union sowie die Nicht-Ratifizierung des Freihandelsabkommens CETA zwischen der EU und Kanada. Die Abkommen würden öffentliche und gemeinnützige Dienstleistungen und Daseinsvorsorge, kulturelle Vielfalt und Bildungsangebote unter Druck setzen. Mit dem Aufruf macht sich das Bündnis für eine alternative Handels- und Investitionspolitik stark, die auf hohen ökologischen und sozialen Standards beruht und nachhaltige Entwicklung in allen Ländern fördert.

Zahlen, Daten, Fakten

ver.di startet Petition für mehr Krankenhauspersonal

An Deutschlands Krankenhäusern fehlt Personal. 162.000 Stellen müssten laut ver.di geschaffen werden, davon alleine 70.000 in der Pflege, um die PatientInnen angemessen zu versorgen. Die Petition fordert eine gesetzliche Personalbemessung im Krankenhaus und eine Finanzierung der benötigten Stellen zweckgebunden und außerhalb der sogenannten Fallpauschalen.

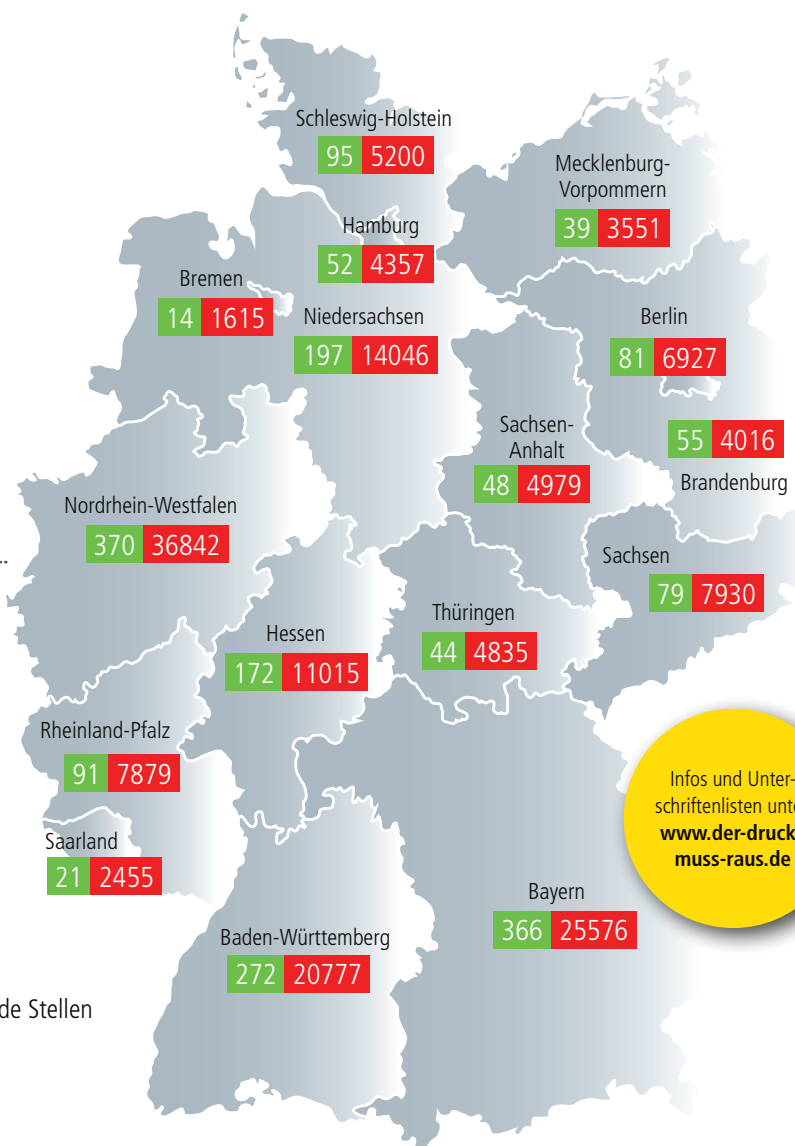
Quelle: ver.di-Bundesverwaltung, Fachbereich 3



Krankenhäuser



fehlende Stellen



Infos und Unterschriftenlisten unter www.der-druck-muss-raus.de

Schöneberger Forum 2015
Demokratie in der Dienststelle

am 25. und 26. November in Berlin

Die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst steht im Mittelpunkt des diesjährigen Schöneberger Forums, der jährlichen Fachtagung des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung für den öffentlichen Sektor. Die Veranstaltung richtet sich an BeamtInnen sowie VertreterInnen aus Personalräten, Gewerkschaften, Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. In insgesamt sechs Fachforen werden Ideen für die Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts vorgestellt und diskutiert. Das Engagement von Personalräten findet besondere Anerkennung, wenn am 25. November der Deutsche Personalräte-Preis verliehen wird.

Programm und Anmeldungen unter www.schoeneberger-forum.de



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 

- Anzeige -



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@d-b-w.de
per Telefon: 0211 7300335
per Telefax: 0211 7300275
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
Ratiborweg 1 · 40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter: www.d-b-w.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

14BZ76

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