

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

DGB-Besoldungsreport 2016

Spitzenreiter, Sprünge, Sonderlasten



**„Warten produziert Generation
von Bildungsverlierern“**

Marlis Tepe (GEW) über
Integration durch Bildung

Beihilfe:

Mutter-Kind- und
Vater-Kind-Kur

Ausgabe 05 25.05.2016
www.beamten-magazin.de



Ab
2,89%¹⁾
effektiver
Jahreszins;
2,79 % Sollzins-
satz p. a.

Große Wünsche – kleine Raten!

¹⁾ Konditionen freibleibend, bonitätsabhängig, die Gesamtkosten beinhalten die Mitgliedschaft und die Summe der Sollzinsen. Voraussetzung: Gehalts-/Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied. Beworbene Kondition: Nettodarlehensbetrag: 10.000,- Euro, Sollzinssatz p. a. (fest): 2,79 %, Effektiver Jahreszins: 2,89 %, Gesamtbetrag: 10.760,24 Euro, Vertragslaufzeit: 60 Monate, Monatl. Rate: 179,09 Euro, Anzahl Raten: 60. Repräsentatives Beispiel: Nettodarlehensbetrag: 10.000,- Euro, Sollzinssatz p. a. (fest): 5,53 %, Effektiver Jahreszins: 5,74 %, Gesamtbetrag: 11.527,24 Euro, Vertragslaufzeit: 60 Monate, Monatl. Rate: 191,85 Euro, Anzahl Raten: 60

Finanzieren Sie Ihre Wünsche zu **aktuell besonders niedrigen Zinsen** – mit dem **BBBank-Wunschkredit**¹⁾.

B-Tarif:

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst
zusätzlicher Zinsrabatt möglich.



Mehr Informationen? Gerne!

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 0 800/40 60 40 184
oder www.bbbank.de/wunschkredit

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

DGB-Besoldungsreport 2016
Spitzenreiter, Sprünge, Sonderlasten 4

Gastbeitrag

Ein kleiner Schritt für die Gewerkschaften,
ein großer für die Beamten
Von Markus Schlimbach, stellvertretender
Vorsitzender des DGB-Sachsen 6

Aus dem Bund

7

Europa

8

Interview

„Warten produziert Generation
von Bildungsverlierern“: Marlis Tepe über
Integration durch Bildung 9

Aus den Ländern

10

Aus den Gewerkschaften

ver.di-Fachtagung Laufbahnrecht:
Fit für morgen oder starres Korsett
von gestern? 15

Service

Beihilfe: Mutter-Kind- und Vater-Kind-Kur 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
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573
infoservice@beamten-informationen.de
www.dgb.de/beamtenmagazin
www.dgb.de/beamtenmagazinabo
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelfoto: shutterstock.de/bizvector
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 23. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

Foto: Simone M. Neumann



Henriette Schwarz

Referatsleiterin,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

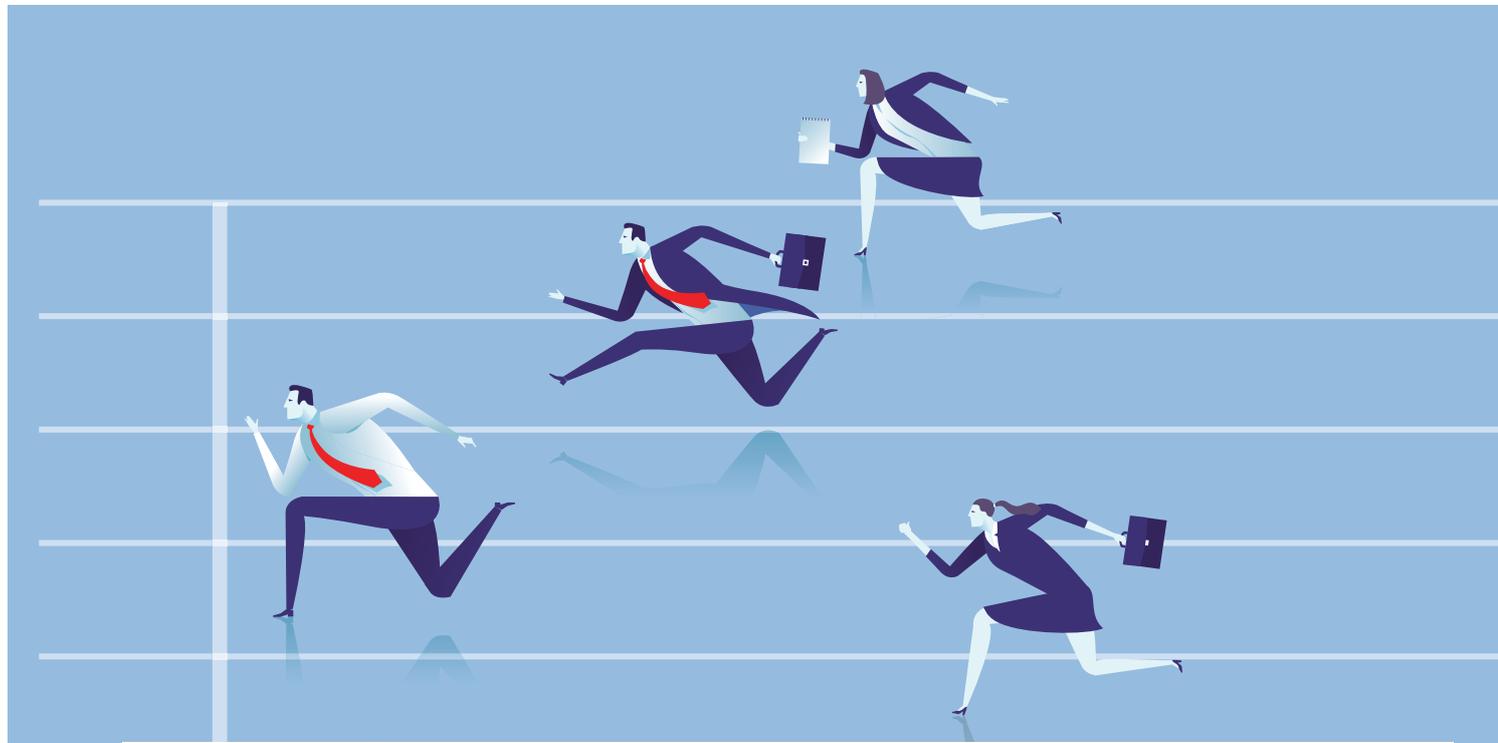
Liebe Leserinnen und Leser,

im Juni startet die Besoldungsrunde für die rund 350.000 Bundesbeamtinnen und -beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten. Hinzu kommen etwa 623.500 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes, die ebenfalls von der Besoldungsrunde betroffen sind. Pünktlich dazu hat der DGB auch in diesem Jahr wieder anhand der Besoldungsgruppen A7, A9 und A13 berechnet und verglichen, wie die Besoldung der einzelnen Dienstherren in 2016 konkret aussieht. Dies nimmt das Magazin zum Anlass, in der aktuellen Ausgabe den DGB-Besoldungsreport näher vorzustellen. Zudem berichtet der stellvertretende DGB-Vorsitzende Sachsens, Markus Schlimbach, wie die Besoldungsverhandlungen mit dem Finanzministerium des Freistaates verliefen und ob sie am Ende von Erfolg gekrönt wurden.

Über die Zukunft der Versorgungsrücklage diskutierten DGB und Gewerkschaften mit dem Bundesministerium des Innern Ende April. Gesprächsbedarf bestand insbesondere wegen der geplanten Verlängerung der Fortführung dieser und der damit faktisch einhergehenden Besoldungs- wie Versorgungskürzung sowie wegen der vorgesehenen externen Verwaltung des durch die Rücklage aufgebauten Sondervermögens. Überzeugende Antworten blieb das Innenministerium bislang schuldig. Mehr dazu finden Sie auf Seite 7.

Neben den monetären Themen soll aber auch das Thema Bildung nicht zu kurz kommen. So erfahren Sie von der GEW-Vorsitzenden Marlis Tepe, was für eine Bedeutung das Menschenrecht auf Bildung hat und wie Integration durch Bildung gelingen kann.

Gute Unterhaltung!



DGB-Besoldungsreport 2016

Spitzenreiter, Sprünge, Sonderlasten

Den Report finden Sie im Internet unter www.dgb.de/-V2d

Seit 2014 stellt der DGB mit seinem Besoldungsreport die Besoldungssituation im Bund und in den Ländern dar. Viel verändert hat sich in der Zeit nicht. Bayern und Bund lösen sich gegenseitig als Spitzenreiter ab, Berlin hält die rote Laterne und die Besoldungslücke verharrt im zweistelligen Bereich. Aber eine Auffälligkeit ist dann doch zu entdecken: Sachsen macht im Vergleich zum Vorjahr einen gewaltigen Sprung und rückt nach der zwischen Finanzministerium und DGB gefundenen Einigung zur Besoldungsanpassung ins Vordergrund vor.

Tarifabschluss: Uneingeschränkte Übertragung gefordert

Ende April einigten sich der Bund, die Vereinigung kommunaler Arbeitgeber und die DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf die Tariferhöhung für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen. Diese erhalten rückwirkend zum 1. März 2016 ein Plus von 2,4 Prozent. Im nächsten Jahr folgt dann ab 1. Februar eine Erhöhung um 2,35 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen werden ebenfalls in zwei Schritten um insgesamt 65 Euro erhöht – 35 Euro ab 1. März 2016 und 30 Euro ab 1. Februar 2017. Der Verhandlungsführer der Gewerkschaften und Vorsitzende der Dienstleistungsgewerk-

schaft ver.di, Frank Bsirske, zeigte sich zufrieden: „Das Ergebnis ist ein Kompromiss, der die Reallöhne deutlich erhöht, die Kaufkraft stärkt und dazu beiträgt, den öffentlichen Dienst in Deutschland attraktiver zu machen.“ Für die stellvertretende Vorsitzende des DGB, Elke Hannack ist in Bezug auf die nun anstehende Besoldungsrunde klar, dass die mit Bund und Kommunen vereinbarten Tariferhöhungen schnellstmöglich wirkungs- und zeitgleich auf die Bundesbeamtinnen und -beamten zu übertragen sind. In einem Schreiben an den Bundesminister des Innern, Thomas de Maizière, forderte sie diesen zu baldigen Gesprächen auf. Neben der Besoldungsanpas-

sung sieht sie zudem weiteren Handlungsbedarf. „In Zukunft sind Übertragungen wieder uneingeschränkt vorzunehmen: Den geplanten Gesetzentwurf, wonach Besoldungserhöhungen reduziert werden, um die Versorgungsrücklage weiter zu speisen, bewerten wir als Vertrauensbruch. Wir schlagen zudem die Einführung eines Jobtickets vor, wie es bereits für Landesbedienstete in Baden-Württemberg vereinbart ist. Dies wäre umweltpolitisch sinnvoll und steigert die Attraktivität des Dienstherrn Bund“, so Hannack.

„Beschäftigte in die Zange genommen“

Die Auswirkungen der Besoldungspolitik der einzelnen Gesetzgeber lässt der jährlich erscheinende Besoldungsreport des DGB erkennen. Anhand der Besoldungsgruppen A7, A9 und A13 werden in diesem die jeweils aktuelle Besoldung sowie deren Entwicklung seit 2008 dargestellt. Anhand der Illustrationen zeigt sich laut Hannack: „Die öffentlichen Arbeitgeber nehmen die Beschäftigten von zwei Seiten in die Zange. Durch die zunehmend schwierige Personalausstattung steigt einerseits die Arbeitsbelastung und es erhöhen sich die krankheitsbedingten Ausfälle. Andererseits kürzen bis auf ein Land alle Länder und der Bund die Besoldungserhöhungen. Die Dienstherrn gefährden mit ihrer restriktiven Personalpolitik und den Sonderlasten, die den Beamtinnen und Beamten auferlegt werden, die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.“

40, 41 und 42 Wochenstunden

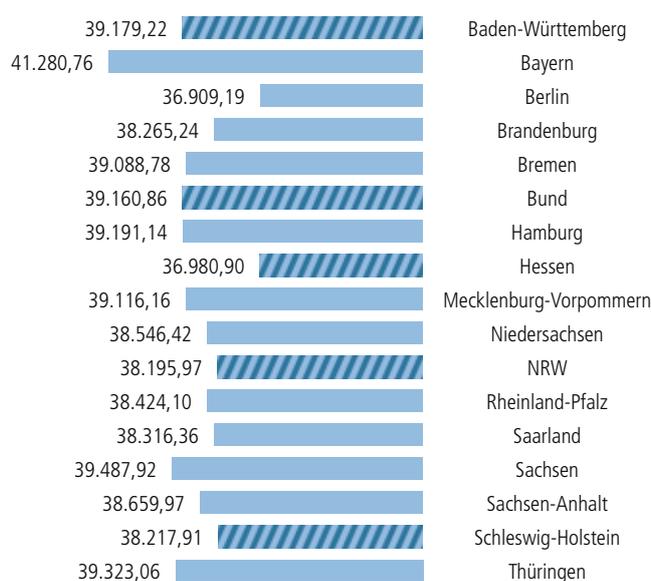
Im Sinne einer besseren Vergleichbarkeit macht der Report zudem deutlich, wie sich die Besoldungssituation unter Berücksichtigung der beim jeweiligen Dienstherrn geltenden

Wochenarbeitszeit darstellt. Diese liegt bei 12 der 17 Dienstherrn bei 40 Stunden, die Beamtinnen und Beamten im Bund sowie in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein müssen wöchentlich eine Stunde und in Hessen gar zwei Stunden länger Dienst leisten. Nimmt man an, dass auch bei den genannten fünf Dienstherrn die Arbeitszeitregelungen eine 40-Stunden-Woche vorsehen würden, hätte dies eine der reduzierten Arbeitszeit entsprechende Verminderung der dort gezahlten Bezüge zur Folge. Eine solche Art der Betrachtung führt insbesondere für Hessen zu einer erheblichen Reduzierung der Jahresbruttobesoldung. Die dortigen Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A9 erhielten bei Annahme einer 40-Stunden-Woche mit 36.980,90 Euro rund 1.850 Euro weniger im Jahr und würden im Besoldungsranking nur noch Berlin hinter sich lassen. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Besoldungsgruppe A13. Für 2.833,36 Euro müssen die hessischen Staatsdiener dieser Besoldungsgruppe jährlich 96 Stunden länger Dienst leisten, als ihre Kolleginnen und Kollegen in den 12 anderen Ländern. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die anderen vier Dienstherrn. Hier lägen die Einbußen zwischen 954 Euro (A9 in Nordrhein-Westfalen) und rund 1.500 Euro (A13 im Bund).

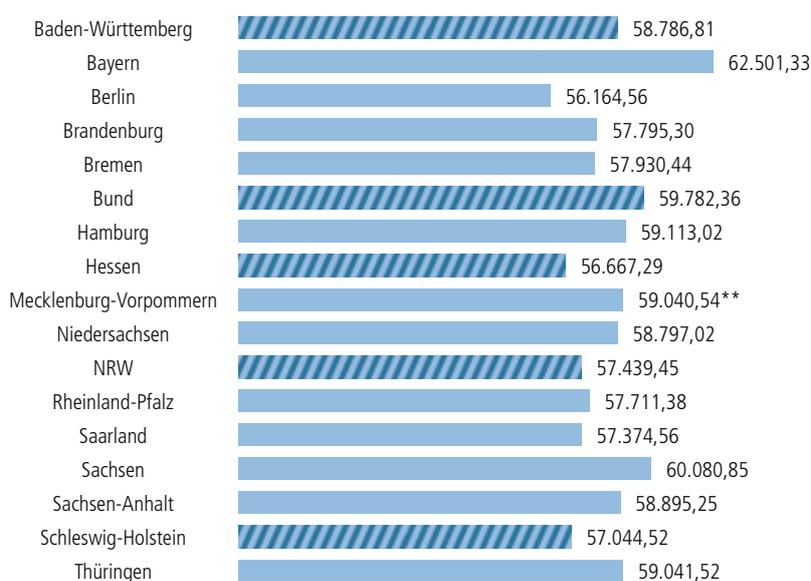
Besoldungslücken schließen!

Der DGB fordert, die Wochenarbeitszeit einheitlich auf Tarifniveau zu senken und die Besoldungslücken zu schließen. Letzteres hat auch das Bundesverfassungsgericht in zwei Entscheidungen angemahnt. So hat es 2015 den Spielraum, der den Gesetzgebern bei der Gestaltung ihrer Besoldung zusteht, eingeschränkt, auch um die Dynamik der Auseinanderentwicklung zu begrenzen.

A9-Jahresbruttobesoldung 2016 in Euro*



A13-Jahresbruttobesoldung 2016 in Euro*



* bei Annahme einer 40-Stunden-Woche (Summe aus Grundgehalt Endstufe, ggf. allg. Stellenzulage/Strukturzulage, ggf. Sonderzahlung(en)),

■ Dienstherrn mit einer tatsächlich höheren Wochenstundenzahl

** Höhe der Sonderzahlung 2016 noch nicht festgelegt





Verhandlungen zur Besoldung in Sachsen

Ein kleiner Schritt für die Gewerkschaften, ein großer für die Beamten

von Markus Schlimbach, stellvertretender Vorsitzender des DGB Sachsen

Es waren offiziell keine Verhandlungen und am Ende stand eine Vereinbarung und kein Vertrag, doch es war für die Beamtinnen und Beamten in Sachsen ein großer Schritt. Kurz vor Weihnachten 2015 veröffentlichte das Bundesverfassungsgericht seinen Beschluss zur amtsangemessenen Alimentation, womit die Streichung des Weihnachtsgeldes 2011 in Sachsen verfassungswidrig wurde. Bis 30. Juni 2016 musste eine verfassungskonforme Regelung gefunden werden.

Über einen Monat gab es keine Reaktion von dem verantwortlichen Finanzminister Georg Unland (CDU). Erst Ende Januar dieses Jahres fanden Sondierungsgespräche statt, zunächst einzeln mit dem DGB und später gemeinsam mit dem Sächsischen Beamtenbund und dem Sächsischen Richterverein. Im Februar und März gab es fünf Gesprächsrunden, an denen der GdP-Vorsitzende Hagen Husgen und ich als Verhandlungsführer für den DGB Sachsen teilnahmen. Um den Informationsfluss zur Bezirkskommission für Beamtinnen und Beamte sicherzustellen, fand nach jeder Runde eine Telefonkonferenz statt und es wurde ein Flugblatt mit Erläuterungen zum Verhandlungsstand zur Verteilung in den Verwaltungen herausgegeben.

Die Gesprächsrunde, die dann tatsächlich zu einer Verhandlung wurde, fand in der Nacht vom 22. zum 23. März statt. Bis 1.15 Uhr wurde gerungen. Es musste eine Lösung für die Vergangenheit gefunden werden, also Nachzahlungen für die Jahre 2011 bis zum ersten Halbjahr 2016, sowie eine Regelung für die Zukunft. Besonders hart ging es um eine Lösung für die Zukunft: Der DGB wollte das Einarbeiten des ehemaligen Weihnachtsgeldes in die Tabelle, der Finanzminister wollte eine Regelung, die eng an den Vorgaben des Verfassungsgerichtes lag.

Für die Akzeptanz einer Vereinbarung musste vor allem eine prozentuale Erhöhung gefunden werden, die auch in den unteren Besoldungsgruppen (unter A8) eine spürbare Erhöhung bedeutet. Soziale Komponenten waren von vorneherein ausgeschlossen. Die 2,61 Prozent waren deshalb hart umstritten. Insgesamt kostet der Kompromiss den Finanzminister 300 Millionen Euro. Am Ende stand aber bei allen Beteiligten die Erkenntnis, Verhandlungen sind im Beamtenbereich möglich und sinnvoll und für die Akzeptanz eines Kompromisses unerlässlich.



„Als Berufseinsteigerin bekomme ich einen einmaligen Bonus und staatliche Zulagen.“

DGB

Das **RentenPlus**

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de



Versorgungsrücklage

Innenministerium nicht überzeugend

Am 27. April diskutierten VertreterInnen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften für den öffentlichen Dienst mit Vertretern des Bundesinnenministeriums (BMI) über die Zukunft der Versorgungsrücklage. Im Beteiligungsgespräch zum Entwurf des sogenannten Versorgungsrücklagenänderungsgesetzes überzeugten die Argumente des BMI nicht. Das BMI möchte BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen weiterhin pro Besoldungsrunde 0,2 Prozentpunkte von der Erhöhung abziehen (BM berichtete). Diese Besoldungs- und Versorgungskürzung ist als Beitrag der BeamtInnen zur Entlastung des Haushalts eigentlich bis zum Jahr 2017 befristet. Der DGB wertet eine Verlängerung als Vertrauensbruch gegenüber den Beschäftigten und als dauerhafte Abkehr vom Prinzip der Übertragung von Tariferhöhungen auf die Besoldung. Wirtschaftlich seien die weiteren Abzüge nicht notwendig, bestätigte das BMI. Es gelte aber, weitere Angriffe auf die Beamtenversorgung abzuwehren. Dass dies auch bislang nicht gelungen sei, stellte der DGB klar. Vielmehr hätten sich die BeamtInnen mittlerweile durch die wirkungsgleiche Übertragung von Einschnitten in die gesetzliche Rente auf die Beamtenversorgung entsprechend an Einsparungen beteiligt. Ein weiterer Abwärtstrend helfe nicht. Stattdessen müsse die Rente gestärkt werden. Weitere Kritikpunkte des DGB konnte das BMI nicht entkräften. So spricht sich der DGB gegen Pläne aus, neben der Deutschen Bundesbank private Stellen mit der Verwaltung des Sondervermögens zu beauftragen. Das BMI sieht derzeit selbst keinen Grund für eine externe Verwaltung der Mittel, will aber zukünftig die Option haben und deshalb das Gesetz bereits jetzt entsprechend ändern. Zudem bekannte es sich zu dem Ziel, die Rendite der Rücklage zu maximieren. Der DGB hatte zuvor darauf hingewiesen, dass eine Gewinnmaximierung nie das zentrale Ziel der Rücklage gewesen sei und er deshalb die Erweiterung auf Aktienanlagen als Schritt hin zu einem deutlich höheren Risiko ablehne.



Dr. Karsten Schneider vom DGB (rechts) fordert im Beteiligungsgespräch ein Ende der Besoldungskürzungen. Neben ihm: Hans-Ulrich Benra, DBB Beamtenbund und Tarifunion.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

GEW-Ratgeber erschienen

„Dauerstellen für Daueraufgaben“, so lautet die Gewerkschaftsforderung für die bundesweite Hochburg der Befristung – die universitäre Wissenschaft. Derzeit haben neun von zehn wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nur einen Fristvertrag. Die Mehrzahl dieser KollegInnen hat einen Vertrag mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr. Seit dem 17. März 2016 gilt das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Trotz des „Etappensieges“ hatte sich die GEW eine noch weitergehende Reform gewünscht. Mit einem Ratgeber gibt sie nun Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen eine Orientierungshilfe zur Umsetzung des novellierten Gesetzes an die Hand. Er bietet Antworten auf Fragen wie: Was ist neu ab 2016? Für wen gilt das Gesetz? Viele Einzelfragen werden erklärt, zum Beispiel die familien- und behindertenpolitischen Komponenten.



Ratgeber unter
www.gew.de
► Wissenschaft

Digitale Verwaltung

Reif für Olympia?

Im Berliner Olympiastadion fand Anfang Mai der 4. Fachkongress des IT-Planungsrates statt. Von der Digitalisierung des Asylverfahrens über Informationssicherheit bis hin zur E-Akte bot er spannende Foren zu aktuellen Modernisierungsthemen. Erneut im Fokus stand die Frage: Was müssen Verwaltungsbeschäftigte über E-Government und die Weiterentwicklung der digitalen Verwaltung wissen? Das entsprechende Projekt des IT-Planungsrates unterscheidet die Kompetanzanforderungen je nachdem, in welche von 19 verschiedenen Rollen Beschäftigte in ihrer Tätigkeit schlüpfen – sei es im Bereich der Organisationsgestaltung, in der IT-Koordination oder -Dienstleistung oder als einzelne NutzerInnen. Es geht also um Kompetanzanforderungen an alle, die in der Verwaltung arbeiten. „Die einzelne Beschäftigte braucht mehr als das Wissen, wie man eine Anwendung bedient“, erklärte Prof. Dagmar Lück-Schneider, Sprecherin der Fachgruppe Verwaltungsinformatik der Deutschen Gesellschaft für Informatik, „es geht um eine kritische Distanz zu Anwendungen.“ Die Beschäftigten müssten in der Lage sein, Visionen zu entwickeln, wie ihre Arbeit alternativ mit Hilfe von IT gestaltet werden könnte. „Die Beschäftigten sind es, die nach unserer Vorstellung Verbesserungen nach oben reichen und anstoßen.“

„Fairer Transport“ auf Zielgerade

Mit großem Elan biegen DGB, EVG und ver.di auf die Zielgerade für die Europäische BürgerInneninitiative „Fair Transport Europe“. Diesen Elan braucht es auch, denn es sind bei Weitem noch nicht genug gültige Unterschriften zusammen gekommen – viele Unterschriften sind leider ungültig, weil einzelne Pflichtfelder wie etwa das zum Geburtsdatum nicht ausgefüllt wurden. Die Initiative setzt sich gegen Lohndumping im Transportsektor, für EU-weite Regelungen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen und für die Kontrolle von Fahr- und Ruhezeiten ein.

Fahr- und Ruhezeiten bei BusfahrerInnen, EisenbahnerInnen, Seeleuten, LKW-FahrerInnen oder PaketzustellerInnen sind immer ein Einfallstor für schlechte Arbeitsbedingungen – und ein Risiko für alle anderen VerkehrsteilnehmerInnen. Daher muss ein fairer Wettbewerb sichergestellt werden, damit die, die sich an die Vorschriften halten nicht das Nachsehen, haben.



Jetzt unterzeichnen unter www.fairtransport-europe.de

E-Government-Aktionsplan

Null Treffer

„Dokument wurde durchsucht. Keine Treffer.“ Diese Anzeige erhält, wer den neuen E-Government-Aktionsplan der Europäischen Kommission nach Begriffen wie „Mitarbeiter“ oder „Qualifikationen“ durchsucht. Dies ist umso ernüchternder, als die Kommission in der vorausgegangenen Konsultation noch nach Verbesserungspotentialen bei der „Vermittlung von Qualifikationen“ gefragt hatte. Der DGB hatte in seiner Stellungnahme und einer Anhörung in Brüssel insbesondere eine Offensive zur Stärkung der IT- und datenanalytischen Kompetenzen von Verwaltungsbeschäftigten gefordert (BM berichtete). „Die Kommission will den digitalen Binnenmarkt voranbringen“, erklärte DGB-Abteilungsleiter Dr. Karsten Schneider, „dann muss sie auch die Fähigkeiten für Kontrollen in der digitalen Arbeitswelt durch Aufsichtsbehörden länderübergreifend stärken.“ Der DGB kritisierte, dass die umfangreichen Vergleichsstatistiken der EU zum E-Government – sogenannte Benchmarks – beschäftigtenorientierte Maßnahmen ausließen. „Wir benchmarken alles, nur nicht die Erfolgsfaktoren zur Digitalisierung der Verwaltung. Die lauten: Kompetenzsteigerung, Ergonomie und Gebrauchstauglichkeit“, so Schneider.



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: 31.12.2014.
²Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2014.
³Garantiegeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

▶ **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 Auszahlphase³⁾**
 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 Anlagebedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei Ihrer BBBank eG, Herrenstraße 2–10, 76133 Karlsruhe (Tel. 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, Tel. 069/5 89 98-61 00, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf. Stand: 30. November 2015.

Mehr Informationen? Gerne!
www.bezuegekonto.de oder Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)



Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

„Warten produziert Generation von Bildungsverlierern“

Die Bildungsgewerkschaft GEW pocht auf die ausnahmslose Umsetzung des Menschenrechts auf Bildung auch für Flüchtlinge.

In den vergangenen Monaten hat sie konkrete Vorschläge und Forderungen für eine gelingende Integration durch Bildung in die politische Debatte eingebracht. Zu den Details haben wir ihre Vorsitzende Marlis Tepe befragt.



magazin // Bildung gilt als ein zentraler Schlüssel für eine gelingende Integration geflüchteter junger Menschen. Dafür bedarf es vor allem qualifizierter Pädagoginnen und Pädagogen. Welche Erkenntnisse hat die GEW über den aktuellen Mehrbedarf an Personal?

Marlis Tepe // Wir gehen von einem Mehrbedarf von 24.000 Lehrerinnen und Lehrern an allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie 14.000 Erzieherinnen und Erziehern jährlich aus. Das haben wir anhand der Zuwanderungszahlen und sinnvoller Gruppengrößen hochgerechnet. Darüber hinaus brauchen wir weitere pädagogische Fachkräfte, beispielsweise Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter.

magazin // Unter dem Motto „Bildung kann nicht warten!“ hat die GEW im vergangenen Jahr Handlungsempfehlungen für den Zugang zu Bildung für Flüchtlinge und Asylsuchende formuliert. Welche Maßnahmen könnten kurzfristig umgesetzt werden?

Marlis Tepe // Wir können nicht auf den Abschluss von Asylverfahren warten, sonst produzieren wir eine weitere Generation von Bildungsverlierern. Deshalb müssen schon in den Erstaufnahmeeinrichtungen Bildungsangebote bereitgestellt werden. Am besten kommen Kinder und Jugendliche möglichst zeitnah in Kitas und Schulen. Dazu müssen mehr Stellen geschaffen werden. Da es mittlerweile sowohl an Personal für Kitas als auch Schulen mangelt, brauchen wir kurzfristig intensive Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit den Schwerpunkten Sprachbildung und interkulturelle Kompetenzen, um die vorhandenen Beschäftigten in ihren Aufgaben zu unterstützen. Im Übergang kann das fachliche Potenzial pensionierter Fachkräfte genutzt werden. Was nicht geht ist, Bildung nicht hinreichend qualifizierten Ehrenamtlichen zu überlassen.

magazin // Und welche langfristigen bildungspolitischen Maßnahmen fordert die GEW von Bund und Ländern?

Marlis Tepe // Wir mahnen seit Jahren eine Debatte über Bildung in der Migrationsgesellschaft an. Auch hier wären die Bausteine Sprach- und interkulturelle Bildung wichtig. Sie müssten als Querschnittsaufgabe in die hochschulische Ausbildung von Lehrkräften integriert werden. Außerdem brauchen wir eine Pädagogik, die weit mehr als heute Unterschiede berücksichtigt und sensibel für Vorurteilslagen ist. Das ist ganz wichtig, um zunehmenden rassistischen Tendenzen entgegen zu wirken. Wir brauchen im Bildungswesen Strategien, die sich auf soziale Inklusion richten. Das geht weit über migrationsspezifische Fragestellungen hinaus.

magazin // Vor Kurzem konnte die GEW in Rheinland-Pfalz die falsche Eingruppierung der Lehrkräfte für Sprachförderung abstellen. Welche anderen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Baustellen gibt es?

Marlis Tepe // Lehrkräfte für Deutsch als Zweit- bzw. Fremdsprache sind häufig Quereinsteigerinnen und -einsteiger und haben kein komplettes Lehramtsstudium absolviert. Zudem wird Deutsch als Zweitsprache bislang kaum als vollwertiges Studienfach im Lehramt angeboten. Hier muss die Lehramtsausbildung ausgeweitet werden. In der Grundschule ist die Quote sozialer Inklusion am höchsten. Dort werden die Weichen für eine gelingende Bildungsbiografie gestellt. Die Lehrkräfte – weit überwiegend Frauen – werden aber schlechter als am Gymnasium bezahlt, deswegen fordern wir eine Besoldung nach A 13 auch für sie.

Baden-Württemberg

Grün-Schwarz rotes Tuch für BeamtInnen



„Wir sind froh, dass auch die neue Landesregierung Baden-Württemberg zu einem Musterland für gute Arbeit machen will“, bewertete der DGB-Landesvorsitzende Nikolaus Landgraf den Koalitionsvertrag der neuen grün-schwarzen Landesregierung. Besondere Freude weckte dabei die Ankündigung, auf sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst verzichten zu wollen. Ebenfalls Lob fand der Anspruch, den öffentlichen Dienst familienfreundlicher und durch mehr Chancengerechtigkeit für weibliche Beschäftigte attraktiver zu gestalten. „Die Gewerkschaften stehen bereit, die Landesregierung bei der Umsetzung ihrer Vorhaben zu unterstützen“, sagte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Gabriele Frenzer-Wolf. Ebenso wichtig wie ein flexibles Laufbahnrecht und Fortbildungsangebote sei aber eine angemessene Bezahlung für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst – selbstverständlich auch bei den BeamtInnen. Und hier hakt es gewaltig. Der DGB hatte erwartet, dass die abgesenkte Eingangsbesoldung sofort zurückgenommen wird. Stattdessen soll dies jetzt auf Jahre gestreckt werden und das auch nur, wenn der Haushalt es zulasse. Relevant für die BeamtInnen dürfte darüber hinaus eine Absprache der neuen Landesregierung sein, die nicht im Koalitionsvertrag nachzulesen ist. Danach soll die Pensionshöchstgrenze gekürzt werden und die Besoldungsanpassung zukünftig auf 1 Prozent gedeckelt werden.

Bayern

Gewaltig gestiegen

Mitte Mai war das „Landeslagebild Gewalt gegen Polizei 2015“ Thema im Bayerischen Landtag. Mit einem Zuwachs um 3,1 Prozent erreichten die Angriffe auf PolizeibeamtInnen einen neuen Höchststand. Auch die Angriffe auf Feuerwehrleute und RettungssanitäterInnen haben zugenommen, bei letzteren gar um 7 Prozent. Die GdP forderte daher von Justiz und Politik deutliche Konsequenzen zum Schutze von Polizei, Feuerwehr und Rettungsdiensten sowie die „Rote Karte“ für GewalttäterInnen (siehe Saarland). Neben den schlimmen Folgen für die einzelnen KollegInnen trafen lange Dienstausschließungen, hohe Behandlungs- und Reha-Kosten bei über 2.000 verletzten PolizistInnen auch die gesamte Gesellschaft. Die GdP wies auch auf Probleme hin, ehrenamtliche HelferInnen zu finden, wenn diese immer häufiger von Betrunknen beim Einsatz angegriffen und verprügelt würden.

Berlin

Schlusslicht statt Spitze

Berlins Innensenator hat Ende April eine Besoldungserhöhung in 2016 um 2,8 Prozent angekündigt. Dabei rühmte er sich gegenüber der Presse, dass in puncto Besoldungserhöhungen Berlin bundesweit an der Spitze liege. „Berlin ist leider nicht Spitze, sondern Schlusslicht bei der Beamtenbesoldung“, lautete die Antwort der DGB-Bezirksvorsitzenden, Doro Zinke. Zwischen dem Verdienst der Berliner

» BERLIN IST LEIDER NICHT SPITZE, SONDERN SCHLUSSLICHT BEI DER BEAMTENBESOLDUNG «

BeamtInnen und denen aller anderen Bundesländer und des Bundes klaffe auch weiterhin eine drastische Lücke. Die Berliner BeamtInnen verdienten über alle Besoldungsgruppen bundesweit am wenigsten. Daran ändere auch die Erhöhung nichts.

„Wenn das Land Berlin qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sucht, konkurriert es mit der Privatwirtschaft und anderen öffentlichen Arbeitgebern“, verdeutlichte Zinke. Dieser Wettbewerb werde noch zunehmen. Ob Menschen für das Land Berlin arbeiten wollen, hänge sehr entscheidend auch von der Höhe des zu erwartenden Einkommens ab. „Es ist schön, dass dies inzwischen auch der Innensenator erkannt hat“, erklärte Zinke, „leider zieht er nicht die notwendigen Konsequenzen aus dieser Erkenntnis.“

Brandenburg

GdP schützt!

Sie schützt lebenswichtige und besonders schmerzempfindliche Stellen an Hals, Oberkörper, Unterleib und den Extremitäten. Aber nicht alle PolizeibeamtInnen, die Gefahr laufen, Opfer stumpfer oder spitzer Gewaltein-



wirkung zu werden, haben sie. Die Rede ist von der sogenannten Körperschutzausstattung. In den Einsatzhundertschaften stehen sie selbstverständlich zur Verfügung, nicht so bei KollegInnen des Wach- und Wechseldienstes, der Revierpolizei und den DiensthundeführerInnen. Das wird sich auf Initiative der GdP nun ändern. Sie hat erreicht, dass zukünftig in Brandenburg mehrere hundert Körperschutzausstattungen in den Polizeidirektionen vorgehalten werden. Sie stehen dann den KollegInnen bei gefährträchtigen Einsätzen zur Verfügung und sind ein echter Gewinn für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Bremen

Zehn Jahre Fortgeltung gehen zu Ende

Seit der Föderalismusreform I im Jahre 2006 haben die Länder die Gesetzgebungskompetenz für weite Teile des Beamtenrechts. Bis zum Erlass eigener Landesgesetze sollten die Bundesgesetze fortgelteten. So ist es in Bremen bis heute, mit einzelnen Änderungsgesetzen. Jetzt gilt es, ein einheitliches landesrechtliches Regelwerk im Bereich des Besoldungsrechts zu schaffen. Deshalb hat der Senat den Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts in der Freien Hansestadt Bremen in die Bremische Bürgerschaft eingebracht. Er sieht zukünftig Ausgleichszulagen in weniger Fällen vor. Die Zulage für die dauerhafte Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten soll entfallen und die Bezüge aller VersorgungsempfängerInnen sollen um 0,4 Prozent gekürzt werden. Diese Einschnitte lehnt der DGB nachdrücklich ab.

Hamburg

Grundschullehrerinnen diskriminiert

„Die schlechtere Bezahlung von Grundschul gegenüber Lehrkräften an anderen Schularten ist eine mittelbare Diskriminierung von Frauen.“ Was bisher eine gewerkschaftliche Kritik war, hat die GEW mit einem Gutachten auch juristisch untermauert. Es bezieht sich auf Hessen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen. Doch die GEW Hamburg sieht eine Übertragbarkeit auch auf ihr Land. Grundschullehrkräfte verdienen dort bis zu 450 Euro monatlich weniger. Ungefähr 88 Prozent aller Lehrkräfte an den Grundschulen in Hamburg sind Frauen. Immer wieder genannte Rechtfertigungsgründe halten einer Überprüfung nicht stand. Eine angeführte Begründung für die schlechtere Bezahlung sind kürzere Studienzeiten. Das stimmt heute jedoch nicht mehr. Dass die Arbeit nicht so anspruchsvoll sei wie etwa bei den Gymnasiallehrkräften, war noch nie ein zutreffender Grund. Denn die sehr unterschiedliche SchülerInnenenschaft macht das Unterrichten gerade an Grundschulen beson-

ders anspruchsvoll. Hinzu kommen neue, von den Schulbehörden übertragene, sowie durch Inklusion und Ganztagschulen entstandene Aufgaben. „Ich muss mich in vieles neu einarbeiten, was ich im Studium nicht gelernt habe, und vor allem brauche ich Zusatzqualifikationen“, so der Bericht einer Grund- und Mittelstufenlehrerin. „Ich habe ein geistig behindertes Kind in einer Klasse, ich habe hochbegabte Mädchen und Jungen. Das heißt, ich muss viel differenzieren.“

Hessen

Mit voller Kraft in den Verfassungsbruch?

Die schwarz-grüne Landesregierung hat am 10. Mai den Gesetzentwurf zur Besoldungsanpassung eingebracht. „Ein Schlag ins Gesicht der hessischen Beamtinnen und Beamten“ ist dieser aus Sicht von Hessens DGB-Vorsitzender Gabriele Kailing. Er sieht vor, die Besoldung ab dem 1. Juli 2016 um nur 1 Pro-

» EIN SCHLAG INS GESICHT DER HESSISCHEN BEAMTINNEN UND BEAMTEN «

zent anzuheben. „Mit ihrer Willkür nimmt Schwarz-Grün geradewegs Kurs auf den Verfassungsbruch“, prophezeite Kailing. In nur wenigen anderen Bundesländern habe sich die Besoldung in den letzten Jahren so schlecht entwickelt wie in Hessen, so Kailing. Die BeamtInnen würden immer weiter abgekoppelt von der allgemeinen Einkommensentwicklung. Mit 42 Stunden pro Woche arbeiten sie im Bundesvergleich zudem am längsten.

Mecklenburg-Vorpommern

Traurige Zahlen

Besorgniserregende Zahlen wurden Ende April im Nordosten vorgelegt. Entgegen dem Bundestrend sind dort 2015 mehr Menschen bei Verkehrsunfällen getötet und verletzt worden als in den Vorjahren. „Das ist leider die



Foto: Fotolia.de/tournee

traurige Wahrheit“, so der GdP-Landesvorsitzende Christian Schumacher. Er verwies auf die langjährigen Warnungen der GdP, dass der stattfindende Personalabbau in der Landespolizei auch Auswirkungen auf die verkehrspolizeiliche Arbeit hat. Weniger Personal führe zu weniger Präsenz in der Fläche und weniger Kontrollen. „Wir müssen der Leichtsinnigkeit, Rücksichtslosigkeit und Regelwidrigkeit im Straßenverkehr den Kampf ansagen“, plädierte Schumacher, „unser Ziel muss es sein, die Akzeptanz der Verkehrsregeln nachhaltig zu verbessern und ein stärkeres Bewusstsein der Verkehrsteilnehmer für die selbst gesetzten Gefahren zu wecken.“ Außerdem sei die Prävention und Verkehrserziehung in Schulen und Kitas notleidend. Hier müsse unbedingt nachgebessert werden. Die Politik sei gefordert, hier die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Niedersachsen

Besoldung vor Tarif geht gar nicht!

Seit zwei Jahren legt Niedersachsen die Besoldung der LandesbeamtInnen bereits vor der Tarifrunde für die Angestellten der Länder fest. „Die Besoldung koppelt sich damit von den Tarifentwicklungen der Länder ab“, kritisierten der DGB und seine Gewerkschaften in einem Appell Anfang Mai. Daraus ergeben sich finanzielle Benachteiligungen für die rund 121.000 niedersächsischen LandesbeamtInnen, die 95.000 VersorgungsempfängerInnen und zahlreiche AnwärterInnen. Die Gewerkschaften forderten die Landesregierung, auf die BeamtInnen fairer zu besolden und das Tarifergebnis wieder eins zu eins auf die BeamtInnen zu übertragen.

Nordrhein-Westfalen

Modernes Dienstrecht – kaputte Kommunen

Das nordrhein-westfälische Dienstrecht sieht nach langen Verhandlungen bald erstmals konkrete Schritte für mehr Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung vor. Wie diese – auch hinsichtlich des Umgangs mit der Digitalisierung – mit Leben gefüllt werden können, beleuchtete ver.di auf einer Fachtagung Anfang Mai. Harsche Kritik mussten sich die anwesenden Landespolitiker insbesondere aus den Reihen der KommunalbeamtInnen anhören. „Die Kommunen sind total unter den Tisch gefallen“, monierte Elke Starke, Mitglied im Personalrat der Stadt Köln. „Gesundheitsmanagement ist bei uns als Worthülse ausgelutscht“, kritisierte der Essener Personalratsvorsitzende Kai-Uwe Gaida. Es habe schlicht niemand mehr Spielraum dafür. „Drei Viertel der Kommunen in NRW sind in Haushaltsnotlage“, so Gaida, „bei uns werden einfach mal tausend Stellen gestrichen, die Arbeit bleibt.“ In der Folge stapelten sich die Überlastungsanzeigen. In den technischen Berufen seiner Stadtverwaltung liege der Altersschnitt bei 55 Jahren. Gestaltet werde die Verwaltung schon lange nicht mehr von PersonalentwicklerInnen, sondern von BuchhalterInnen. „Seit anderthalb Jahrzehnten wird über Wertschätzung geredet, bewiesen wird Geringschätzung. Der öffentliche Dienst fühlt sich nicht gut, er fühlt sich verraten“, lautet das bittere Fazit von Gaida.

Rheinland-Pfalz

Nach der Wahl ist vor dem Personalabbau

Viel Gutes lobte der DGB-Bezirksvorsitzende Dietmar Muscheid am rheinland-pfälzischen Koalitionsvertrag, der im April vorgelegt wurde. Bei der Bildung, der Zukunft der Wirtschaft und den ArbeitnehmerInnenrechten sei die Regierung auf einem guten Weg. Der falsche Weg sei es jedoch, zur Haushaltssanierung einen weiteren Personalabbau im Bereich der Landesverwaltung zu planen. Zum Verdruss des DGB will sie gleichzeitig auch noch ein weiteres Ministerium einrichten. „Wer eine leistungsfähige Verwaltung will, der darf nicht bei den Beschäftigten sparen“, so Muscheid. „Der Koalitionsvertrag stellt in Aussicht, dass die Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst künftig auf Beamtinnen und Beamte übertragen werden – wir erwarten, dass das auch eingehalten wird.“ Muscheid betonte, dass vieles was wünschenswert wäre, unter dem Spardruck der Schuldenbremse nicht möglich sei: „Die Politik muss sich jetzt endlich auch mit der Frage befassen, wie wir einen handlungsfähigen Staat erhalten, denn dies ist die entscheidende Zukunftsfrage für das Land und lebenswerte Städte und Gemeinden.“

Saarland

Strafen bei Gewalt gegen BeamtInnen

Die GdP hat den neuerlichen Vorstoß von Saarlunds Innenminister Klaus Bouillon (CDU) und Justizminister Reinhold Jost (SPD) zur härteren Bestrafung bei Gewalt gegen PolizeibeamtInnen begrüßt. Er sieht auch die besondere Ahndung von Gewalt gegen Rettungskräfte, Feuerwehrleute und Justizbeschäftigte vor. „Unsere Polizistinnen und Polizisten, die Tag und Nacht für die Gewährleistung der Inneren Sicherheit ein erhebliches Risiko für Leib und Leben eingehen, müssen vom Staat angemessen geschützt werden“, hieß es in einer Erklärung der GdP.

Sachsen

Preis für Mitbestimmung

Noch bis zum 10. Juni haben Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Schwerbehindertenvertretungen die Möglichkeit, sich für den „Sächsischen Mitbestimmungspreis 2016“ zu bewerben. Ausgelobt hat ihn der DGB-Bezirk im Rahmen der bundesweiten Kampagne „Offensive Mitbestimmung“. Mit dem Preis sollen Mitbestimmungsgremien ausgezeichnet werden, die sich erfolgreich für Gute Arbeit einsetzen. Auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern, sowie Projekte zur Vereinbarung von Familie und Beruf stehen besonders im Fokus. Eine Kategorie zielt auf vorausschauende Projekte zur Personalplanung, die Herstellung altersgerechter Arbeitsbedingungen und Aktivitäten gegen Fachkräftemangel ab.



Foto: istockphoto.de/MarsBars



Sachsen-Anhalt

Vorhang auf für die Premiere

Es ist die Zeit der Premieren in der politischen Farbenlehre. So auch in Sachsen-Anhalt, wo Mitte April erstmals eine schwarz-rot-grüne Landesregierung ihren Koalitionsvertrag geschlossen hat. Der alte und neue Ministerpräsident Reiner Haseloff (CDU) kündigte als eine der ersten Maßnahmen ein Sofortprogramm

» FÜR ALLE POLIZISTINNEN:
EIN STÖRUNGSFREIES
WOCHENENDE IM MONAT «

an. Damit sollen mehr PolizistInnen und LehrerInnen eingestellt werden. Noch in der vergangenen Legislaturperiode forderte ein fraktionsübergreifender Beschluss des Landtages, die Zahl der PolizistInnen zu erhöhen. Der ur-

sprünglich geplante Abbau ist in diesem Bereich damit vom Tisch. Gleichzeitig sollen die Maßgaben des Stabilitätsrates für die Haushaltskonsolidierung aber weiterhin eingehalten werden. Zufrieden sind GdP und GEW daher auch nicht. Letztere hatte eine verbesserte ErzieherInnen-Kind-Relation in den Kitas gefordert. Die GdP monierte, dass zusätzliches Personal erst im Jahr 2019 oder 2020 die KollegInnen entlasten könne. Bis dahin bedürfe es eines Attraktivitätsprogrammes. Dieses solle insbesondere den Beförderungsstau auflösen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, fordert die GdP für alle PolizistInnen einen Rechtsanspruch auf mindestens „ein störungsfreies Wochenende im Monat“ von Freitag 15:00 Uhr bis Montag 06:00 Uhr.

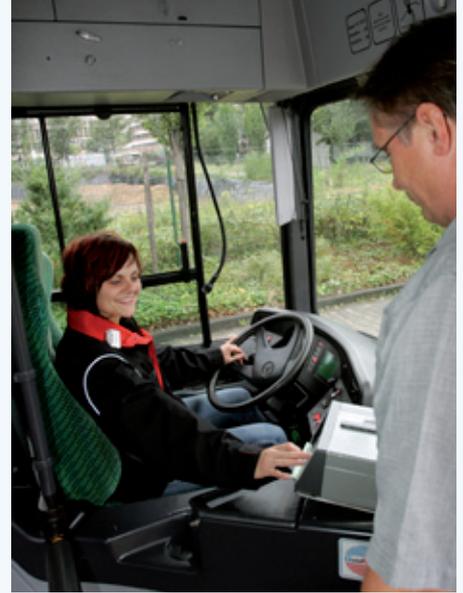


Foto: Eduard Fiegel

Schleswig-Holstein

Öffentlich unterwegs – zu fairen Bedingungen!

Bei Ausschreibungen der öffentlichen Hand in Schleswig-Holstein wird jährlich viel Geld bewegt. Ein Teil davon entfällt auf den Öffentlichen Personennahverkehr. Der DGB forderte bei einer Veranstaltung in Itzehoe, dass dieses Geld nur dorthin fließen dürfe, wo Busfah-



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst



Täglich tiefe Preise und ein riesiges Angebot!

**UNSER NEUER
ONLINE-PARTNER
MIT BSW-VORTEIL**

Einer von über 650 BSW Online-Partnern

Jetzt BSW-Mitglied werden!

Öffnungszeiten: Mo – Fr 8 – 19 Uhr

Tel. 0800 444 00 120 (gebührenfrei) www.bsw.de/info

AUS DEN LÄNDERN

erInnen zu fairen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. „Dazu gehört, dass bei einem Betreiberwechsel die Übernahme des Personals festgeschrieben wird“, sagte DGB-

» BEI EINEM BETREIBERWECHSEL DIE ÜBERNAHME DES PERSONALS FESTSCHREIBEN «

Regionsgeschäftsführerin Susanne Uhl. Eine entsprechende Rechtsgrundlage bietet das Tarifvertragsgesetz des Landes. Der DGB ermutigt die Kommunen und Zweckverbände, soziale und ökologische Vergabekriterien anzuwenden. Denn trotz der komplizierten Gemengelage aus EU-Recht, Bundes- und Landesgesetzen haben die Kommunen dafür einen großen Spielraum.



Foto: shutterstock.de/Wikko Lemola

Thüringen

Zielscheibe Verwaltungsnetz

Mitte April hat die Landesregierung eine neue Leitlinie zur Informationssicherheit verabschiedet. „Thüringen ist das erste Bundesland, das sein komplettes Datennetz erfolgreich einer Sicherheitsüberprüfung unterzogen hat“, erklärte der für die Informationstechnik des Landes zuständige Finanzstaatssekretär Hartmut Schubert. „Diese hohen Sicherheitsvorkehrungen bestätigen das IT-Sicherheitszertifikat des

Bundes“, so Schubert. Gleichzeitig warnte er, dass die derzeitige IT-Sicherheitslage bundesweit weiterhin kritisch sei. Bei allen technischen Vorkehrungen dürfe man indes die Menschen nicht vernachlässigen. Es brauche auch eine gesunde Skepsis gegenüber kuriosen Dateianhängen. Das Land mahnt in seinem IT-Sicherheitsbericht, dass hier künftig noch mehr Sensibilisierungsarbeit und Aufzeigen von Risiken bei der täglichen Verwaltungstätigkeit geleistet werden müsse.

Debeka

Versichern und Bausparen

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes



NEU



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

Chancenorientierte Privatrente Garantie und Renditechancen

Innovative Produkte für Ihre Altersvorsorge. Informieren Sie sich jetzt.

anders als andere

Debeka



Fachtagung Laufbahnrecht

Fit für morgen oder starres Korsett von gestern?

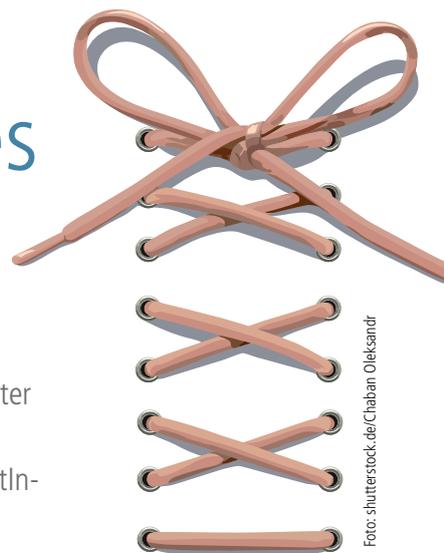


Foto: shutterstock.de/Chaban Oleksandr

Die ver.di-Fachtagung für BeamtInnen Ende April in Berlin widmete sich unter dem Titel „Alles in der Spur?“ dem Laufbahnrecht und der beruflichen Bildung. 180 Teilnehmende diskutierten lebhaft mit hochkarätigen ReferentInnen. Von den Änderungsforderungen der Personalverantwortlichen und GewerkschafterInnen aus dem öffentlichen Dienst bis hin zur Zufriedenheit der Laufbahnrechts-JuristInnen auf dem abschließenden Podium war das Meinungsspektrum groß.

Starres Vorgehen verschenkt Nachwuchspotentiale

Eröffnet wurde die Tagung von einem Referenten, für den das Laufbahnrecht immer weniger relevant wird: Michael Kühn ist Personalgeschäftsführer einer Behörde, die keine neuen BeamtInnen mehr einstellen darf. Die Rede ist von der Bundesagentur für Arbeit (BA). 13.100 BeamtInnen sind dort noch tätig. Ganz wesentlich für die zukünftigen Anforderungen an Beschäftigte sei die Digitalisierung. So sei etwa damit zu rechnen, dass digitale Dienste entstehen, die an der BA vorbei eine Vermittlung zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen bieten. „Wenn Arbeitsvermittlung öffentliche Aufgabe bleiben soll, müssen wir klären: Haben wir das Personal, das die digitalen Kompetenzen hat, um darauf zu reagieren?“, fragte Kühn. Um beweglicher auf neue Entwicklungen reagieren zu können, brauche es eine MitarbeiterInnenschaft, die unterschiedlich denke. Und wie steht es nun um formales Wissen und formale Qualifikationen, wie sie das Laufbahnrecht fordert? „Für uns wird es zukünftig weniger darum ge-

hen“, konstatierte der BA-Personalchef „sondern es geht um Kompetenzen.“ Während typische Verwaltungsaufgaben in der Sachbearbeitung und der Assistenz automatisiert würden, liege die Zukunft in der persönlichen Beratung. Bei der BA gehe es daher ganz wesentlich um Sozial- und Kommunikationskompetenzen. „Wir fragen zuerst nach Talenten, die sie faktisch bringen“, so Kühn. Dieser Ansatz unterscheide sich vom starren Vorgehen des unmittelbaren öffentlichen Dienstes, der damit Nachwuchspotentiale verschenke.

ver.di-Kommission zum Laufbahnrecht

Solche Missstände griff Wolfgang Bräuer, Mitglied im ver.di-Bundesbeamtenausschuss in seinem anschließenden Vortrag auf, in dem er über die Arbeit der ver.di-Kommission zum Laufbahnrecht berichtete. Die zahlreichen – auf der ver.di-Homepage dokumentierten – Herausforderungen wurden in anschließenden Workshops vertieft. Die meisten Anforderungen aus der Praxis wurden von den zahlreichen JuristInnen auf dem Abschlusspodium jedoch nicht geteilt. Ministerialdirigent Paul Johannes Fietz, Leiter der Abteilung Dienstrecht beim Bundesministerium des Innern, beurteilte das Dienstrechtsneuordnungsgesetz für den Bund bereits als einen ersten wichtigen Schritt. „Das heißt nicht, dass wir nicht mit wachen Augen und Ohren aufnehmen und nachsteuern.“ Dr. Martina Stahl-Hoepner, Leiterin der Zentralabteilung im

Bundesministerium der Finanzen, zeigte sich zufrieden mit den bisherigen Gesetzesänderungen des Bundes. Auch Prof. Dr. Sabine Leppke von der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung fand das geltende Bundeslaufbahnrecht „eigentlich gut“.



Wolfgang Bräuer erläutert die Forderungen der ver.di-Kommission zur Weiterentwicklung des Laufbahnrechts. Foto: Kay Herschelmann

Ausführliche Dokumentation der Veranstaltung unter beamte.verdi.de
► themen ► beamtenrecht

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

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

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

Jetzt Angebot anfordern:

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

INFO-SERVICE INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte Schulstr. 30 c
67125 Dannstadt-Schauernheim

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

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

Rehabilitationsmaßnahmen für Frauen mit einer psychosomatischen Erkrankung (individuelles Therapieprogramm). Mit Begleitkindern.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

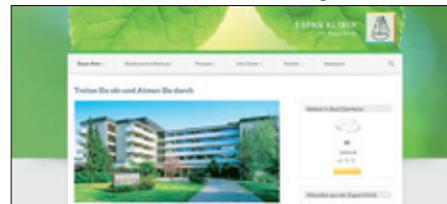
In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

Fachklinik für Erkrankungen der Atemorgane
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

Beihilfe **MUTTER-KIND-** und **VATER-KIND-Kur**

Das Gefühl, dass einem der Alltag über den Kopf wächst, kennen viele Eltern gut. Wenn Belastungen so groß werden, dass sie die Gesundheit beeinträchtigen können und krank machen, dann könnte eine Mutter-Kind- bzw. Vater-Kind-Kur ein geeigneter Schritt zur Entlastung sein. Eine solche Kur in Form einer stationären medizinischen Vorsorge- bzw. medizinischen Rehabilitationsmaßnahme ist eine Pflichtleistung der gesetzlichen Krankenkassen für Mütter und Väter. Voraussetzung für die Bewilligung ist ein ärztliches Attest, das die gesundheitlichen Voraussetzungen bescheinigt. Wir erläutern ergänzend, was beihilfeberechtigte BeamtInnen beachten sollten.

Die Leistung

Die gesetzlichen Grundlagen für Mutter-Kind- bzw. Vater-Kind-Maßnahmen sind in § 24 und § 41 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) verankert. Danach haben Versicherte unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf aus medizinischen Gründen erforderliche Vorsorgeleistungen in einer Einrichtung des Müttergenesungswerks oder einer gleichartigen Einrichtung. Die Kur umfasst in der Regel 21 Tage. Für die Dauer der Maßnahme ist die Verwendung von Urlaub ausgeschlossen. Zielgruppe der Maßnahme sind alle, die in Erziehungsverantwortung stehen oder standen. Die Versicherten zahlen je Kalendertag eine Zuzahlung von 10 Euro. Für die Kinder muss keine Zuzahlung geleistet werden.

Das Beihilferecht

Das Beihilferecht – zum Beispiel die Bundesbeihilfeverordnung in § 35 – definiert die Aufwendungen für Mutter-Kind- oder Vater-Kind-Rehabilitationsmaßnahmen in Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, mit denen ein Versorgungsvertrag nach SGB V vorliegt, als beihilfefähig. Die Aufwendungen für die Rehabilitationsmaßnahme werden allerdings nur entsprechend des Bemessungssatzes von der Beihilfestelle erstattet. Ob die private Krankenversicherung die dann noch offenen Kosten übernimmt, hängt von dem gewählten Tarif ab. Zudem müssen auch privat krankenversicherte BeamtInnen die Zuzahlung von 10 Euro pro Tag leisten.

Privatversicherte im Basistarif

Ein Anspruch besteht für Privatversicherte im Basistarif. Grundlage für den Basistarif der privaten Krankenversicherungen sind die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies bedeutet, dass für die Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahme nur die gesetzliche Zuzahlung zu leisten ist.

Informationen und Hilfe

Unter anderem berät das Müttergenesungswerk Mütter und Väter bei der Beantragung einer solchen Maßnahme kostenlos. Die Beratungsstellen unterstützen außerdem im Fall einer Ablehnung und helfen bei der Einreichung eines Widerspruchs.



Foto: shutterstock.de/hvdhazy



Brüssel

GdP eröffnet Verbindungsbüro

Im April hat die GdP ihr Verbindungsbüro in Europas Hauptstadt in Betrieb genommen. Bundesvorsitzender Oliver Malchow betonte bei der Übergabe der in der Brüsseler Vertretung des Landes Hessen gelegenen Räumlichkeiten: „Wir wollen und werden Einfluss auf die europäische Politik nehmen und dies auch im Bewusstsein, dass die GdP die mitgliederstärkste Polizeigewerkschaft in Europa ist.“ Erste Planungen für Sitzungen und Veranstaltungen noch in diesem Jahr seien bereits realisiert. Neben der Lobbyarbeit mit EntscheidungsträgerInnen aus Kommission, Europäischem Parlament und Rat sowie weiteren ReferentInnen ist es ein weiteres Ziel der GdP, gemeinsam mit anderen europäischen (Polizei-) Gewerkschaften und VertreterInnen von Sicherheitsbehörden wie dem Europäischen Polizeiamt Europol Themen zu diskutieren, die einen klaren polizeipraktischen Bezug haben. Dabei sollen KollegInnen aus verschiedenen europäischen Staaten zum Gedankenaustausch zusammengebracht werden. Der Entscheidung für die Eröffnung des Verbindungsbüros war der Austritt der GdP aus EuroCOP, dem Dachverband der europäischen Gewerkschaften der verschiedenen Polizeien in der Europäischen Union, im vergangenen Jahr vorausgegangen. Der Austritt war die Konsequenz einer Analyse der europäischen Gewerkschaftsarbeit durch den GdP-Bundesvorstand.



Praxisordner

Gesund führen

Eine überarbeitete Neuauflage des Praxisordners „Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für gesundes Führen“ kann bei der Initiative Neue Qualität der Arbeit bestellt werden. Der Praxisordner zum Schwerpunkt psychische Gesundheit in der Arbeitswelt geht gezielt auf die vielfältigen Anforderungen im öffentlichen Sektor ein. Wie Führungskräfte und Personalverantwortliche ihre Teammitglieder darin unterstützen auf Dauer gesund zu arbeiten, davon berichten PraktikerInnen in zwölf Expertengesprächen. Die Bandbreite der Angebote reicht dabei von der Unterstützung pflegender Beschäftigter bis hin zu individuellen Coachings als Burnout-Prophylaxe.



Infoportal

Anerkennung von Berufsabschlüssen

Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ informiert darüber, wie ausländische Berufsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden können. Der besondere Service der Website ist der „Anerkennungs-Finder“: Das Online-Tool benennt den Ratsuchenden mit wenigen Klicks die für die Antragstellung zuständige Stelle. Darüber hinaus bündelt es wichtige Informationen zu den rechtlichen Grundlagen, zu den Anerkennungsverfahren in den einzelnen Berufen und zu Beratungsangeboten. Das Portal wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung herausgegeben und kooperiert mit dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“.

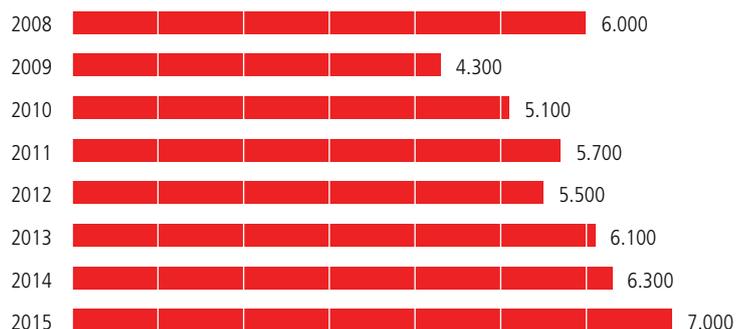


Zahlen, Daten, Fakten

Ferienarbeitslosigkeit wegen Befristungen

Die nächsten Sommerferien sind in manchen Bundesländern bereits in Sichtweite. Mit ihrem Beginn wird sich zeigen, ob sich auch in diesem Jahr ein Trend fortsetzt, den die Bundesagentur für Arbeit (BA) in ihrer Kurzinformation „Lehrerarbeitslosigkeit in den Sommerferien“ (Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Januar 2016) aufzeigt. So steigt bereits seit mehreren Jahren die Arbeitslosigkeit von Lehrkräften in den Sommerferienmonaten sprunghaft an. Nach den Ferien geht die Zahl der arbeitslosen Lehrkräfte wieder deutlich zurück. Als Hauptursache vermutet die BA eine Zunahme befristeter Beschäftigung.

Zusätzliche Arbeitslosmeldungen von Lehrkräften in den Sommerferienmonaten (Deutschland)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Januar 2016.

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Versorgungsanalyse für Frauen.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie kümmern sich um alles. Aber haben Sie dabei auch an sich gedacht? Viele Frauen im Öffentlichen Dienst arbeiten nur Teilzeit oder pausieren ganz. Gründe hierfür sind meist Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen. Zu dieser speziellen Situation hat die DBV sich Gedanken gemacht. Die Versorgungsanalyse zeigt Ihnen:

- ✓ mit welchen Bezügen Sie im Alter rechnen können
- ✓ wie Sie Ihre Versorgungslücke intelligent schließen können und trotzdem flexibel bleiben
- ✓ wie Sie Ihre finanzielle Unabhängigkeit im Alter bewahren

Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen:
FrauenimOeffentlichenDienst@dbv.de oder Telefon 0800 292 22 74.

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 _____



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 ■ 2016



Der Personalrat



HUK-COBURG



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig