

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Föderalisiertes Beamtenrecht **DIE GEWOLLTE UNGLEICHHEIT**



Besoldungsrunde Bund
4,55 Prozent mehr

Erfolgreiche Personalratsarbeit
Berliner Stadtreinigung

Ausgabe 06 23.06.2016
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-Wunschkredit¹⁾**.

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

Föderalisiertes Beamtenrecht
Die gewollte Ungleichheit 4

Aus dem Bund 7

Aus den Gewerkschaften

14. Potsdamer Forum
Vom Fetisch der „schwarzen Null“
und anderen Irrtümern 9

Aus den Ländern 10

Interview

Erfolgreiche Personalratsarbeit:
Sven-Olaf Günther und Rolf Wiegand
vom GPR der Berliner Stadtreinigung
im Gespräch 16

Ankündigung

Schöneberger Forum 2016
Zukunft der Arbeit im öffentlichen Dienst 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/bikeriderlondon
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: Kay Heerschelmann



Dr. Karsten Schneider
Leiter der Abteilung
Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor zehn Jahren wurde das Beamtenrecht föderalisiert. Der DGB dokumentiert – wie im Mai-Titel zu lesen war – in seinem Besoldungsreport die Einkommensunterschiede für Beamtinnen und Beamte. Diese machen deutlich, welche materiellen Auswirkungen die Aufspaltung beamtenpolitischer Regelungskompetenz auf 17 Gesetzgeber hat. Der DGB setzt sich aber auch dafür ein, dass Beschäftigte des öffentlichen Dienstes den Dienstherrn einfacher wechseln können, wenn sie es möchten. In dieser Hinsicht rückt eine andere Wirkung der Föderalismusreform in den Fokus, die öffentlich weniger bekannt ist, nämlich die Föderalisierung des Laufbahnrechts. Professor Nicolai Dose von der Universität Duisburg-Essen und sein Team haben dies für die Hans-Böckler-Stiftung untersucht und kommen zu spektakulären Schlüssen: Die beamtenrechtlichen Regelungen wirken manifest ungerecht. Der aktuelle Titel widmet sich den Ergebnissen der Studie.

Dass gute Personalratsarbeit in der Regel mit gutem gewerkschaftlichem Engagement einhergeht, macht das Beispiel der Berliner Stadtreinigung deutlich. Der Personalrat berichtet im Interview von seinem erfolgreichen Handeln und erläutert, wie es geht und was es dazu braucht.

Last, but not least berichten wir über das Beteiligungsverfahren für die Übertragung des Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst auf die Bundesbeamtinnen und -beamten. Hier sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erfolgreich. Handlungsbedarf besteht aber weiterhin bei der Anpassung der Arbeitszeit an das Tarifniveau. Wollen wir hier erfolgreich sein, müssen die Beamtinnen und Beamten mehr Druck machen.

Mit freundlichen Grüßen

FÖDERALISIERTES BEAMTENRECHT DIE GEWOLLTE UNGLEICHHEIT



Mit der Föderalismusreform I von 2006 erhielten die Länder unter anderem die Gesetzgebungskompetenz für weite Teile des Beamtenrechts. Die zu erwartenden Ungleichheiten, vor denen der DGB und seine Mitgliedsorganisationen vehement gewarnt haben, waren von den Gesetzgebern gewollt. Für die von den schlechteren Regelungen betroffenen Beamtinnen und Beamten kann dies kein Trost sein. Die Folgen der Auseinanderentwicklung des Beamtenrechts für die Beamtinnen und Beamten aber auch die Entscheidungsgründe der Länder für die Ungleichheiten haben Professor Nicolai Dose, Carolin Burmester und Felix Wolfes im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts an der Universität Duisburg-Essen untersucht. Die Vorabergebnisse der Studie:

Überträgt man in föderalistischen Staaten Gesetzgebungskompetenzen auf die Länder, kann dies durchaus sinnvoll sein, um innovative Ideen anzustoßen oder um den Besonderheiten vor Ort besser Rechnung tragen zu können. Gleichzeitig kann es jedoch zu so großen Unterschieden zwischen den Ländern kommen, dass die Nachteile die Vorteile überwiegen. Immer wieder erwähnt werden die Schwierigkeiten für Schülerinnen bzw. Schüler und Lehrkräfte, das Bundesland zu wechseln. Damit die unterschiedlichen Entwicklungen in den deutschen Bundesländern nicht so groß werden, dass die Nachteile überwiegen, koordinieren sich die Länder in vielen Bereichen, wie beispielsweise bei der Bildung, freiwillig. Beim zunehmend unterschiedlich ausgestalteten Beamtenrecht der Länder findet diese Koordination jedoch nur unzureichend statt. Die ehemals gegebene weitgehende Einheitlichkeit wurde mit der ersten Föderalismusreform des Jahres 2006 aufgegeben: Die Länder erhielten die Gesetzgebungskompetenzen für die Bereiche der Besoldung und des Laufbahnrechts vom Bund. Seither gelten die entsprechenden Vorschriften nicht mehr einheitlich für das gesamte Bundesgebiet.

Ungleiche Besoldung in den Bundesländern

Lange galt der Grundsatz „Besoldung folgt Tarif“. Mit anderen Worten, erreichte Tarifabschlüsse wurden in nahezu gleicher Höhe auf die Beamtenbesoldung übertragen. Dies führte zu weitgehend gleichen Besoldungshöhen in allen Ländern. Die Landesregierungen haben die neu hinzugewonnenen Gesetzgebungskompetenzen nun dazu genutzt, ihre jeweils eigenen Besoldungsgesetze zu verabschieden und dabei die Gegebenheiten vor Ort in den Ländern und politische Vorlieben zu berücksichtigen. Dabei blieben die Steigerungen der Besoldung häufig hinter denen der Tarifabschlüsse zurück. Manche Länder übernahmen die Vorgaben der Tarifabschlüsse fast vollständig und andere nur zu einem geringen Teil oder nur für die unteren Besoldungsgruppen. Wie der DGB-Bundesvorstand in seinem Besoldungsreport 2015 für den Zeitraum von 2008 bis 2015 vorgerechnet hat, liegen in den Ländern – je nach Besoldungsgruppe und Bundesland verschieden – die tatsächlichen Besoldungshöhen ca. 4,3 Prozent bis in der Spitze 6,7 Prozent unter der Besoldungshöhe, die sich bei einer vollständigen Übertragung des Tarifs eingestellt hätte.

Unterschiede addieren sich auf

Über die Jahre addierten sich die Unterschiede immer weiter auf. Die Schere zwischen gut und schlecht besoldenden Ländern öffnete sich im Laufe der Jahre immer stärker. Die Effekte zeigen sich vor allem bei den höheren Besoldungsgruppen, weil einige Bundesländer insbesondere bei ihnen gespart haben. Vergleicht man die Besoldung der am besten besoldeten

bayerischen Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A 13 mit der Besoldung der am schlechtesten besoldeten des Landes Berlin, lag die Besoldung in Bayern um ca. zehn Prozent über der in Berlin (Stand: März 2015). Noch etwas schlechter fällt der Vergleich zwischen Bayern und Schleswig-Holstein aus, wenn man zu Vergleichszwecken auf eine 40-Stunden-Woche umrechnet. Ungleiche Besoldung für gleiche Arbeit muss als ungerecht empfunden werden.

Nun könnte man entgegenhalten, dass die Mieten in München (Bayern) deutlich höher liegen als in Rendsburg (Schleswig-Holstein). Bei einem solchen Vergleich vergisst man jedoch leicht, dass es auch Regionen in Bayern gibt, in denen die Lebenshaltungskosten ähnlich niedrig liegen wie in Rendsburg. Ein Ausgleich für die unterschiedlich hohen Lebenshaltungskosten kann also – so Professor Dose – kaum über Unterschiede der landesweit einheitlichen Besoldung erreicht werden.

Wie kommt die unterschiedliche Besoldung zustande?

Wie lassen sich jetzt diese unterschiedlichen Besoldungshöhen in den Bundesländern erklären? Dass Bayern Spitzenreiter ist, lässt vermuten, dass wohlhabendere Länder einfach besser bezahlen können und sie dies auch wollen, um attraktiv für gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu sein. Umgekehrt können Bundesländer, die finanziell schlecht dastehen, versuchen, bei ihren Beamtinnen und Beamten zu sparen. Besonders nachteilig dürfte sich dabei auch die mit der zweiten Föderalismusreform (2009) geschaffene sogenannte Schuldenbremse auswirken. Sie verbietet den Bundesländern ab 2020 – wenn nicht besondere Umstände vorliegen – neue Schulden aufzunehmen. Angesichts der zum Teil deutlichen Verschuldung der Bundesländer wird mit der verfassungsrechtlich verankerten Schuldenbremse erheblicher Druck auf die Länder ausgeübt.

Wie die erwähnte Studie verdeutlicht, ist jedoch nicht nur der Verschuldungsgrad eines Bundeslandes (Höhe der Schulden als Anteil des Landes-Bruttoinlandsprodukts), sondern auch die Parteizugehörigkeit der jeweiligen Landesregierung erklärungskräftig. Anders als man vielleicht vermuten mag, besolden sozialdemokratisch und grün geführte Landesregierungen schlechter als von konservativen Parteien geführte Landesregierungen. Am besten wird die Besoldungshöhe jedoch durch den Verschuldungsgrad erklärt.

Wechselwünsche

Beamtinnen und Beamte, die ihre Karriere in einem Bundesland begonnen haben, wollen dort nicht unbedingt bis zum Ende ihrer aktiven Laufbahn bleiben. Gründe für einen Wechsel gibt es viele. Im Rahmen einer bundesweiten Befragung

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Personalverantwortung tragen, schätzten 85 Prozent der Befragten, dass u. a. persönliche Gründe für einen Wechsel ursächlich sind. Berufliche Gründe – etwa bessere Aufstiegschancen – werden bei ca. 24 Prozent der Wechselwilligen ausgemacht. Bei immerhin ca. 19 Prozent werden auch wirtschaftliche Gründe wie eine bessere Besoldung und Versorgung gesehen.* Während persönliche Gründe die gewichtigsten sind, sorgen bei immerhin einem Fünftel der wechselwilligen Beamtinnen und Beamten die Auswirkungen der Föderalismusreform für einen aufkommenden Wechselwunsch. Bei genauem Hinsehen ist dieser Anteil sogar noch größer. Zahlenmäßig lässt sich der Wechselwunsch nur schwer fassen, weil Beamtinnen und Beamte durchaus davon absehen, einen Wechsel aktiv zu betreiben. Denn wie Carolin Burmester verdeutlicht, werden die Erfolgsaussichten als niedrig eingeschätzt, und nicht selten müssen die Betroffenen nach Antragstellung berufliche Nachteile erleiden. Fortbildungen werden nicht mehr ermöglicht und Beförderungen unterbleiben. Kein Dienstherr investiert mehr in Beschäftigte, wenn diese auf dem Absprung sind.

Ungleiche Chancen bei Wechseln

Gab es beim Lehramt sowie insbesondere bei der Polizei als traditionell stark föderalisierte Bereiche seit längerem Probleme, einen Wechsel zu vollziehen, sehen ca. 80 Prozent der be-

fragten Personalverantwortlichen mit den sich auseinander entwickelnden Laufbahnsystemen auch für die allgemeine Verwaltung wachsende Probleme. Im Augenblick scheinen sie jedoch noch beherrschbar. Wie eine Reihe von untersuchten Fällen Wechselwilliger ergab, sind im Lehramtsbereich zwar gelegentlich Probleme beobachtbar. Es herrscht jedoch ein institutionalisiertes Tauschverfahren mit gemeinsamen Regeln vor, sodass die Hürden eines Wechsels vertretbar erscheinen. Wie zahlreiche Fallstudien zeigen, ist das Tauschverfahren insbesondere bei der Polizei problematisch. Insgesamt herrscht große Unsicherheit bei den wechselwilligen Beamtinnen und Beamten. Die Situation ist weithin unübersichtlich, jedes Bundesland hat eigene Regeln und Ansprüche an den Tauschpartner. Denn in der Regel kann eine Polizeibeamtin bzw. ein Polizeibeamter nur das Bundesland wechseln, wenn sie bzw. er einen wechselwilligen und passenden Tauschpartner beibringt. Dies kann dann schon einmal zu Wartezeiten von zehn Jahren führen. Wie Felix Wolfes festgestellt hat, lassen sich die Chancen durch politische Kontakte in das aufnehmende Bundesland sowie – besonders unappetitlich – durch eine Art „Umzugskostenpauschale“ erhöhen. Damit sind Zahlungen an die raren Tauschpartner gemeint; sie können schon einmal mehrere tausend Euro ausmachen. Die Bereitschaft, diese Zahlungen zu leisten, zeigt, wie verzweifelt die Betroffenen sind: Sie tun alles, um einen Wechsel möglich zu machen. Mit Gerechtigkeit hat all das wenig zu tun, urteilen die Duisburger Forscher.

Infos unter **bit.ly/1yCkU5j** Ende 2016 erscheint eine ausführliche, von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebene Study zu dem Thema.

* Mehrfachnennungen waren erlaubt.



„Ich baue meine Vorsorge aus – mit staatlichen Zulagen.“

DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de

4,55 Prozent mehr Besoldung

Übertragung des Tarifergebnisses erreicht, Gesprächsbedarf bleibt

Am 20. Juni fand im Bundesministerium des Innern (BMI) das Beteiligungsgespräch zum Entwurf eines Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes statt. Der Gesetzentwurf des BMI sieht die Übertragung des Ende April gefundenen Tarifergebnisses für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen auf die BundesbeamtInnen, RichterInnen, SoldatInnen, VersorgungsempfängerInnen sowie AnwärterInnen vor. Jedoch wird der erste Anpassungsschritt, der rückwirkend zum 1. März 2016 erfolgen soll, um 0,2 Prozentpunkte zur Füllung der Versorgungsrücklage von 2,4 Prozent auf 2,2 Prozent reduziert. Zum 1. Februar 2017 werden die Bezüge um weitere 2,35 Prozent erhöht. Erste Abschlagszahlungen sollen parallel zur Kabinettsbefassung im Juli erfolgen. Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, begrüßte im Beteiligungsgespräch das Vorgehen des BMI grundsätzlich und bewertete insbesondere positiv, dass der Abzug von 0,2 Prozentpunkten nur einmalig und nicht je Anpassungsschritt erfolgen soll. Sie machte jedoch auch deutlich, dass die im Versorgungsrücklagenänderungsgesetz geplante Verlängerung der Abführung weit über 2017 hinaus eine Abkehr vom Prinzip Besoldung folgt Tarif sei. Der DGB stehe hingegen weiter für die Übertragung der Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst auf die BundesbeamtInnen ein. Das gelte auch für die Arbeitszeit, welche perspektivisch auf das Niveau der Tarifbeschäftigten angepasst werden müsse, so Hannack. Das BMI kündigte an, diesen Punkt gesondert mit dem DGB verhandeln zu wollen. Dies gilt auch für die Forderung des DGB, Jobtickets künftig zu bezuschussen.



Sieht beim Thema Arbeitszeit weiterhin Gesprächsbedarf: DGB-Vize Elke Hannack im Beteiligungsgespräch anlässlich der Besoldungsanpassung 2016/2017. Foto: Simone M. Neumann

Wachpolizei

„Flickwerk auf Kosten der inneren Sicherheit“

Ende Mai stellte Bundesinnenminister Thomas de Maizière (CDU) die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) für 2015 vor. „Die Gesamtzahl der polizeilich registrierten Straftaten lag in etwa auf dem Niveau der Vorjahre“, erläuterte er. GdP-Chef Oliver Malchow erklärte: „Es ist richtig, dass wir in einem ziemlich sicheren Land leben. Dies aber an den Zahlen der PKS festzumachen, ist Augenwischerei.“ Aus Beobachtungen und Erfahrungsberichten wisse die GdP, dass immer mehr BürgerInnen vermeintlich harmlosere Delikte unter den Tisch fallen ließen. „Das legt die Polizei ja sowieso nur zu den Akten, hören wir dann von Bürgerinnen und Bürgern. Das halten wir für eine fatale Entwicklung“, betonte Malchow. Für ein realistisches Bild wäre aus Sicht der Gewerkschaft neben wissenschaftlichen Studien auch notwendig, die Bevölkerung zu ermuntern, möglichst jedes Delikt bei der Polizei anzuzeigen. Deutlich wird laut GdP, dass das Vertrauen der Menschen in das Vermögen der Polizei, auch Alltagskriminalität aufzuklären, weiter sinke. Als Lösung dafür verwies de Maizière

gegenüber der Rheinischen Post im Juni auf die sogenannte Wachpolizei als „zukunftsweisendes Modell“. Dabei geht es ihm um Polizeibeschäftigte, die eine kürzere Ausbildung durchlaufen, begrenzte Befugnisse haben und eine Waffe tragen. Ähnliche Konzepte sind in Sachsen, Hessen und dem Saarland inzwischen eingeführt (BM berichtete). GdP-Vize Jörg Radek reagierte entschieden: „Wir warnen die Politik vor schnellen und billigen Lösungen. Wenn jetzt übereilt Wachpolizisten eingestellt, in einem Crashkurs in nur wenigen Wochen ausgebildet werden und über zahlreiche Befugnisse verfügen, ist das Flickwerk auf Kosten der inneren Sicherheit.“

Gedenkstelle

„Sie starben im Dienst für unser Land“

Ende Mai weihte Bundesinnenminister Thomas de Maizière in Berlin die neue Gedenkstelle für die im Dienst ums Leben gekommenen Beschäftigten des Bundesinnenministeriums und seiner Behörden ein. Sie ist am Zaun des Ministeriums angebracht und damit auch öffentlich zugänglich. „Das Gedenkobjekt erinnert uns daran, dass eine Gesellschaft nur zusammenhalten kann, wenn es Menschen gibt, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und sich für andere einzusetzen, selbst dann, wenn es ihr eigenes Leben gefährdet“, sagte der Mi-



Die neue Gedenkstelle am Bundesministerium des Innern in Berlin.

Foto: BMI

nister. Erinnert wird an 50 verstorbene Angehörige der Bundespolizei beziehungsweise des ehemaligen Bundesgrenzschutzes, 20 MitarbeiterInnen und HelferInnen des Technischen Hilfswerks (THW) und fünf BeamtenInnen des Bundeskriminalamts, einschließlich zu diesen Behörden abgeordneter Landesbediensteter.

Bahn

Eigentümer ohne (Fahr-)Plan

Die Politik des Managements der Deutschen Bahn AG bringt zunehmend Beschäftigte und KundInnen in die Bredouille. Mitte Juni wurde der Rückzug des stellvertretenden Vorstandschefs Volker Kefer öffentlich. Er verantwortete das Modernisierungsprogramm mit dem finanziell ausufernden Projekt „Stuttgart 21“. Zudem stand er der durch den Sparkurs maroden Netzsparte vor. Gegen die geplante Teilprivati-

sierung der DB-Töchter Schenker und Arriva formiert sich Widerstand in der Politik, jedoch weiterhin ohne klare Richtungsvorgabe. Auch eine weitere Tochter sorgt für Wirbel: DB Cargo soll zahlreiche Güterumschlagplätze schließen und Stellen streichen. Dagegen machte die EVG kürzlich erfolgreich mobil. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell sieht auch die Bundesregierung in der Pflicht. Er forderte ein Zukunftskonzept für den Schienengüterverkehr: „Mehr Güter auf die Schiene, mehr Beschäftigung und weniger CO₂-Emissionen.“

Migranten im öffentlichen Dienst

Hannack fordert diskriminierungsfreien Zugang

Das Bundesinnenministerium hat eine Studie zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung vorgelegt. Danach sind

Personen mit Migrationshintergrund dort unterrepräsentiert. Nur 14,8 Prozent der Beschäftigten sind eingewandert oder haben mindestens einen zugewanderten Elternteil. „Der Staat verschenkt hier ein Fachkräftepotential – und das kann er sich nicht leisten“, kommentierte DGB-Vizevorsitzende Elke Hannack die Zahlen der Studie. „Wir brauchen auch für Menschen mit Migrationshintergrund einen diskriminierungsfreien Zugang zu öffentlichen Berufen“, forderte Hannack, „um das flächendeckend umzusetzen, sind Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in allen Behörden notwendig.“ Dazu gehörten mehr Schulungen für interkulturelle Kompetenz. Ein Teilhabegesetz für den öffentlichen Dienst müsse endlich auch ausländische Berufsqualifikationen voll anerkennen.

Mehr Infos
im Internet unter
www.dgb.de/-Vbd



DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

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

- Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“²⁾
- 100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase³⁾
Während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen
- Wahlweises Ein- und Ausschalten der Gewinnsicherung
- Jederzeitige und unbegrenzte Einzahlungen

1) Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2014.
2) Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2014.
3) Garantiegeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

Union Investment

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst



Mehr Informationen? Gerne!

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

Vom Fetisch der „schwarzen Null“ und anderen Irrtümern

Welche Investitionen in die Infrastruktur nötig sind und wie sie zu finanzieren sind, waren die Kernfragen des 14. Potsdamer Forums. Dazu hatte ver.di Anfang Juni zahlreiche hochrangige VertreterInnen aus Politik und Verwaltung zum Dialog an einen Ort geladen, an dem sonst hart verhandelt wird: das Kongresshotel Potsdam, regelmäßiger Schauplatz von Tarifverhandlungen. Kaputte Brücken, marode Schulen, fehlender bezahlbarer Wohnraum – der Bedarf liegt auf der Hand. Auch das öffentliche Personal stand im Fokus: Weil es daran mangelt, können zahlreiche Mittel gar nicht verplant und ausgegeben werden.

Bevor die Teilnehmenden des Potsdamer Forums selbst in zahlreichen Workshops das Wort ergriffen, hatten sie die Gelegenheit, sich von zahlreichen PolitikerInnen deren Strategie für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst darlegen zu lassen. Brandenburgs Ministerpräsident Dietmar Woidke (SPD) stellte gleich zu Beginn klar, worin er keinen geeigneten Ausweg aus dem Finanzierungsdilemma sieht: in den sogenannten öffentlich-privaten-Partnerschaften. „Es ist eine klare brandenburgische Erfahrung, dass wir bei jedem solcher Projekte draufgezahlt haben“, erklärte Woidke. Man verschiebe damit Verantwortung und verstecke Lasten. In der Verantwortung sieht Woidke auch sich als Dienstherr. Es gelte, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Anders finde das Land keinen Ersatz für jenes Drittel der Beschäftigten, das in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand geht.

Beitrag zum wirtschaftlichen Wachstum

Ver.di-Chef Frank Bsirske benannte klar, wo es an Attraktivität mangelt: bei Bezahlung, Arbeitsbedingungen und Mitsprache. Er stellte den Beitrag öffentlicher Infrastruktur, sozialer Dienstleistungen und guter digitaler öffentlicher Dienste zum wirtschaftlichen Wachstum heraus. Die Erneuerung der sozialen Infrastruktur helfe gegen einen „Rechtsruck der sozial Benachteiligten“. Angesichts eines Investitionsstaus von 130 Milliarden Euro sei es „ökonomisch widersinnig und sozial ungerecht“, die „schwarze Null“ zum strategischen Ziel der Finanzpolitik des Staates zu machen.

Einnahmequellen erschließen

Alle Beiträge des Tages behandelten auch die Herausforderungen in Bezug auf die Integration geflüchteter sowie anderer sozial benachteiligter Menschen. Hans-Georg Engelke, Staatssekretär im Bundesinnenministerium, würdigte, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf die Ankunft einer Million Geflüchteter „schnell und flexibel reagiert und Gewaltiges geleistet“ haben. Verbesserungsbedarf sah er indes darin, flexibel Steuerungsentscheidungen treffen zu können. Als Beispiel nannte er den zähen Entscheidungsprozess bis zur Aufstockung der IT-Struktur des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Die Digitalisierung nannte Engelke denn auch als eine von drei zentralen Herausforderungen für den öffentlichen Dienst, neben der Personalausstattung und der Öffnung für MigrantInnen. Deutlich mehr Handlungsbedarfe zog Brandenburgs Finanzstaatssekretärin Daniela Trochowski (Linke) aus der Flüchtlingsaufnahme: Die Bundesregierung bleibe „eine ausreichende Finanzierung durch Bund und Länder bis heute schuldig“. Man dürfe sich nicht auf bürgerschaftlichem Engagement ausruhen, denn das könne die öffentliche Hand nicht ersetzen. Wenn der Bundesfinanzminister am „Fetisch schwarze Null weiter festhält, müssen andere Einnahmequellen gefunden werden, zum Beispiel Steuern“, forderte die Staatssekretärin.



Baden-Württemberg

Exzellenz landet auf der Straße

Mitte Juni wurde die Vereinbarung zwischen Bund und Ländern zur Förderung der Spitzenforschung unterzeichnet. Damit geht die sogenannte Exzellenzinitiative in die nächste Runde, mit der Projekte an Universitäten gefördert werden. „Mit befristeten Geldern stellen die Hochschulen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch nur auf Zeit ein. Läuft die Förderung aus, werden die Beschäftigten

» LÄUFT DIE FÖRDERUNG AUS,
WERDEN DIE BESCHÄFTIGTEN AUF
DIE STRASSE GESETZT.«

auf die Straße gesetzt“, monierte Baden-Württembergs GEW-Chefin Doro Moritz. Dies sei unfair gegenüber hoch qualifizierten Beschäftigten. Kontinuierliche gute Arbeit werde unmöglich. Darunter leide auch die Qualität von Forschung und Lehre. Die GEW macht sich daher für eine Entfristungsoffensive statt der Exzellenzinitiative stark. Bereits 2014 wurde das Kooperationsverbot im Grundgesetz gelockert. „Der Bund darf den Ländern bei der Finanzierung der Hochschulen unter die Arme greifen“, erklärte Moritz. „Bund und Länder sollten diese Option endlich nutzen.“ Erst auf dieser Grundlage sei die gezielte Förderung von Spitzenleistungen in der Forschung, Lehre und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sinnvoll.

Bayern

Vollzug voll mit Arbeit

Die bayerischen Polizeivollzugsbeamten sind am Limit. Als eine Möglichkeit der Entlastung brachte nun die GdP die Übertragung von Verwaltungsvorgängen auf ArbeitnehmerInnen der Polizei ins Spiel. „So können sich die Beamtinnen und Beamten auf ihre originären Aufgaben konzentrieren, die sie in ihrer langen Ausbildungszeit erlernt haben“, heißt es dazu in einem Flugblatt der Gewerkschaft. Dafür würde die Bayerische Polizei allerdings mehr Möglichkeiten benötigen, Stellen im Ar-

beitnehmerbereich höher einzugruppieren. Denn im Tarifvertrag sind diese Tätigkeiten höheren Entgeltgruppen zugeordnet. Im Doppelhaushalt 2015/2016 gab es indes nur 41 Höhergruppierungen für knapp 4.900 ganze Stellen. „Der Arbeitnehmerbereich wird hier leistungsmäßig total unterschätzt und auch nicht gefördert“, kritisierte die stellvertretende GdP-Landesvorsitzende Karin Peintinger.

Berlin

Ein trauriges Bild

Mehr als 350 Berliner SozialarbeiterInnen haben am 2. Juni zum wiederholten Male für eine bessere Personalausstattung der Regionalen Sozialen Dienste (RSD) der Jugendämter demonstriert. Schwarz gekleidet zogen sie von der Finanzverwaltung bis zum Roten Rathaus. Auf diese Weise demonstrierten sie ihre Trauer. Seit Jahren kämpfen die Beschäftigten für bessere Bedingungen, für eine Mindestpersonalausstattung sowie für eine bessere Bezahlung. „Die Situation hat sich nur teilweise verbessert und es ist festzustellen, dass die wichtigsten Forderungen nach deutlich mehr Personal und einer Fallzahlbegrenzung bislang nicht erfüllt worden sind“, erklärte ver.di-Sprecher Andreas Splanemann. „Der RSD leistet Krisenhilfe und Kinderschutz, er unterstützt

Familien, Kinder und Jugendliche bei Überforderung, Gefährdung und Konflikten“, unterstrich der GEW-Vorsitzende Tom Erdmann, „für diese äußerst verantwortungsvolle Aufgabe gibt es viel zu wenig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Brandenburg

Wohin steuert der ÖPNV?

100 Betriebsräte aus Brandenburger Nahverkehrsbetrieben hofften am 15. Juni in Potsdam auf eine Zusage von Ministerin Kathrin Schneider (SPD) für Eigenmittel des Landes für den chronisch unterfinanzierten öffentlichen Personennahverkehr ab 2017. Lediglich in 10 bis 20 Jahren könne das Land seine Verantwortung für Eigenmittel wahrnehmen, so die enttäuschende Antwort der Ministerin auf der gemeinsamen ÖPNV-Konferenz von ver.di und EVG. Gefordert werden mindestens 10 Millionen Euro zusätzlich zu den 90 Millionen Euro an Regionalisierungsmitteln. Besser wäre eine komplette Landesförderung mit anfänglich 100 Millionen Euro und Verwendung der Regionalisierungsmittel nur für die Schiene. Die Ministerin nahm von Marco Pavlik (ver.di) eine entsprechende Resolution der Betriebsräte an das Land entgegen. In einer Podiumsdiskussion sprachen sich auch die verkehrspolitischen



Trauerzug am 2. Juni 2016 angesichts der Personalausstattung der Regionalen Sozialen Dienste der Berliner Jugendämter.
Foto: Andreas Kraft/GEW Berlin

Sprecher von SPD, Linke, Grüne und CDU im Landtag für eine zusätzliche Förderung von Bus und Straßenbahn aus Eigenmitteln aus, ebenso die Landrätin von Teltow-Fläming, Kornelia Wehlan (Linke) und Holger Kelch (CDU), Oberbürgermeister von Cottbus.

Bremen

SOS – letzter Strohhalm Kreativität

Wenn akute Gefahr besteht, weiß der erfahrene Seemann und die erfahrene Seefahrerin: Es ist höchste Zeit, einen Notruf abzusetzen. Das taten Anfang Juni 4.500 bremische SchülerInnen, Eltern und Lehrkräfte. Aufgestellt in Reihen übten die SchülerInnen das rhythmische Klatschen zum Signal „SOS“. Das alles fand nicht etwa auf hoher See statt, sondern an drei Schulen von Bremerhaven. Denn es ist die Unterrichtsversorgung, die in akuter Gefahr ist. „Mit dieser Unterrichtsform können viele



SchülerInnen zeitgleich durch einzelne Lehrkräfte „unterwiesen“ werden“, hieß es in der ironischen Erläuterung der GEW, „schade ist nur, dass die Qualität auf der Strecke bleibt, ebenso Ansprüche wie Differenzierung und Individualisierung.“ Adressatin der Aktion war die Bildungssenatorin Claudia Bogedan (SPD). Sie wurde inzwischen von 30 der 37 Schulen in Bremerhaven persönlich eingeladen. Die in den Einladungsschreiben geschilderten Probleme machen die Misere deutlich. So heißt es etwa in einem Schreiben: „Kurz vor der Mathe-Abschlussprüfung ist der Matheunterricht ausgefallen, da unser Mathelehrer erkrankt war und es keine Vertretung gab – von Chancen-

gleichheit kann man da nicht reden!“ Aus einer anderen Schule hieß es: „Wir benötigen richtige Toiletten und einen ungefährlichen Schulhof.“ Wieder andere forderten mehr Personal für Kinder, die Hilfe brauchen.

Hamburg

Kostenneutral ist nicht zusätzlich

In Hamburgs Schulen gilt im Rahmen der Inklusion ein Grenzwert von maximal vier besonders förderungsbedürftigen Kindern pro Klasse. Eine Kleine Anfrage in der Bürgerschaft ergab nun, dass eine Mehrheit der Schulen diesen Grenzwert demnächst erreichen oder gar überschreiten wird. Die Schulbehörde reagierte darauf mit der Aussage, sie setze zurzeit 860 zusätzliche LehrerInnenstellen zu deren



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

Förderung ein. „Jedoch sind diese Stellen gar nicht zusätzlich, sondern werden kostenneutral querfinanziert“, kritisierte der stellvertretende GEW-Vorsitzende Sven Quiring, „somit arbeitet die Schulbehörde mit Zahlentricks.“ Es seien folglich keine 860 LehrerInnenstellen geschaffen worden. „Solche Tricks helfen der Selbstdarstellung der Behörde, nicht aber den inklusiv zu beschulenden Kindern“, so Quiring.

Hessen

„Ihr gebt 100 Prozent – sie geben euch nur eins“

Bei einer außerordentlichen Sitzung hat die ver.di-Landesbezirkskonferenz Anfang Juni die schwarz-grüne Landesregierung wegen ihrer Besoldungspolitik (BM berichtete) scharf kritisiert. In der Debatte zeigten sich die 81 Delegierten einig, dass ver.di es nicht kampfflos hinnehmen werde, die Besoldung der Landes-

und KommunalbeamtInnen nur um ein Prozent anzuheben. Die Delegierten forderten, den Tarifabschluss des Landes Hessen auf die BeamtInnen zu übertragen. Dies sei immer guter Brauch gewesen. Statt selbst mit den Gewerkschaften zu verhandeln, lasse der zuständige Minister die Regierungsfractionen das Gesetz einbringen. „Ihr gebt 100 Prozent – sie geben euch nur ein Prozent, das ist Schiefelage par excellence“, erklärte ver.di Landesbezirksleiter Jürgen Bothner.

Mecklenburg-Vorpommern

Erziehungsmaßnahme für Kommunalpolitiker

Mit einer Demonstration Ende Mai erinnerte die GEW in Rostock die PolitikerInnen der dortigen Bürgerschaft an ihre Verantwortung für eine gute Qualität der Kindertagesbetreuung. „Mit unserem Engagement wollen wir ganz

» WIR WOLLEN EINE VERBESSERUNG DES PERSONALSCHLÜSSELS IN DEN KITAS UND HORTEN ERREICHEN. «

konkret eine Verbesserung des Personalschlüssels in den Kitas und Horten in der Hansestadt Rostock erreichen“, erklärte die Landesvorsitzende Annett Lindner und wies darauf hin, dass hierfür die Bürgerschaft selbst verantwortlich sei. Der landesgesetzliche Betreuungsschlüssel, der die Anzahl der Kinder pro Fachkraft festlegt, sei nicht identisch mit dem Personalschlüssel. Dieser stellt die ausreichende Finanzierung einer Kita sicher und wird durch die Bürgerschaft festgelegt. Nach Ansicht der GEW kommt die Politik ihrer Verantwortung hier nicht nach. Die Folgen seien Arbeitsverdichtung, zu wenig Zeit für pädagogische Arbeit und für Kooperation im Team und mit anderen Partnern. „Die gute Qualität von frühkindlicher Bildung, Betreuung und Er-

Debeka

Versichern und Bausparen

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes



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

ziehung wird derzeit auf dem Rücken der Erzieherinnen und Erzieher ausgetragen“, erklärte Lindner.

Niedersachsen

Mehr Geld für das Ungünstige

Nach der Ankündigung von Ministerpräsident Stephan Weil (SPD) bestätigte Anfang Juni die innenpolitische Sprecherin der Grünen-Landtagsfraktion, Meta Janssen-Kucz, die geplante Anhebung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) auf einen bundesweiten Durchschnittswert. Außerdem soll die Heilfürsorge für PolizeibeamtInnen wieder eingeführt werden. Die GdP, die lange für beide Themen gekämpft hatte, begrüßte die Ankündigungen der Landesregierung. Dabei bekräftigte sie ihre Forderung nach einer Zulage in Höhe von 5 Euro pro Stunde und anderen Detailverbesserungen. Bei der Heilfürsorge forderte sie eine spürbare Senkung des Eigenanteils. Beide Forderungen stehen auf der Tagesordnung weiterer Gespräche zwischen der Gewerkschaft und KoalitionsvertreterInnen.

Nordrhein-Westfalen

Koalition legt bei Dienstrecht nach

Nordrhein-Westfalens kleine Dienstrechtsreform wird noch einmal durch die Landtagsfraktionen von SPD und Grünen nachgebessert. So werden die Besoldungsgruppen A 3 und A 4 abgeschafft. „Wer für das Land arbeitet, muss von seiner Besoldung leben können“, begrüßte DGB-Chef Andreas Meyer-Lauber die Änderung, „die Abschaffung dieser prekären Besoldungsgruppen folgt der Rechtsprechung, dass öffentlich Bedienstete nicht gezwungen sein dürfen, Sozialleistungen wegen Armut zu beanspruchen.“ Außerdem wollen die Regierungsfractionen Gewerkschaftsforderungen aufgreifen und die Frauenförderung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Ein weiterer gewerkschaftlicher Erfolg: Gefahrenzulagen werden ruhegehaltfähig. Die Maßnahmen sind für den Landeshaushalt kostenneutral, weil allein über die Verlängerung der Lebensarbeitszeit der BeamtInnen deutlich größere Einsparungen ent-

stehen. Trotz einer positiven Gesamtschätzung bekräftigte der DGB seine Forderungen. Dazu gehört, die überlange Wochenarbeitszeit der BeamtInnen von 41 Stunden auf das tarifliche Maß zu reduzieren. Auch die Forderung nach gleicher Besoldung für alle Lehrkräfte steht weiterhin oben auf der Agenda.

Rheinland-Pfalz

Hahn macht den Abflug

Anfang Juni wurde bekannt, dass Rheinland-Pfalz vorbehaltlich der Zustimmung des Landtags seine Beteiligungen am Flughafen Hahn



Foto: Flughafen Frankfurt-Hahn/Thomas Frey

an ein chinesisches Unternehmen verkaufen wird. „Die erste Reaktion ist Erleichterung, dass es am Hahn weitergeht“, so Dietmar Muscheid, Vorsitzender DGB Rheinland-Pfalz / Saarland. Gleichzeitig stellte Muscheid die Frage, was mittel- und langfristig auf die Beschäftigten zukommt. „Es ist eine gute Nachricht, dass die Belegschaft am Flughafen Hahn gehalten und mittelfristig sogar erhöht werden soll“, erklärte der DGB-Chef, „dabei müssen aber auch soziale wie tarifliche Aspekte in den Fokus.“ Ziel müsse es sein, gute und mitbestimmte Arbeit am Standort Hahn zu gewährleisten. „Auch sollten weitere Zuschüsse des Landes an die Bedingungen guter Arbeit geknüpft werden. Das ist wichtig für die Menschen und die ganze Region“, so Muscheid.

Saarland

Beihilfe: Dienstherr in Verzug

Sechs Wochen und länger warten BeamtInnen im Saarland auf die Bearbeitung ihrer Beihilfeanträge. Hunderte von Mahnungen von Kliniken, ärztlichen Verrechnungsstellen, ZahnärztInnen an BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen sind die Folge. Regelmäßig überziehen KollegInnen ihre Girokonten, weil sie Arztrechnungen auslegen müssen, bevor sie ihre Beihilfe erhalten. Die Telefone bei Gewerkschaften und Personalräten stehen nicht mehr still. Verantwortlich ist Finanzminister

Stephan Toscani (CDU), dessen Ressort die Beihilfestelle beim Landesamt für Zentrale Dienste angehört. Der Minister persönlich hatte den Vorsitzenden der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes am 13. November vergange-

DIE TELEFONE BEI GEWERKSCHAFTEN UND PERSONALRÄTEN STEHEN NICHT MEHR STILL.

nen Jahres versprochen, die Dinge ins Lot zu bringen. In einem an alle Beihilfeberechtigten im Land gerichteten Schreiben Anfang dieses Jahres hatte er dann sogar schriftlich Besserung gelobt. GEW, GdP und ver.di erklärten Anfang Juni ihre Geduld für erschöpft. In einer Erklärung forderten sie das Finanzministerium

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

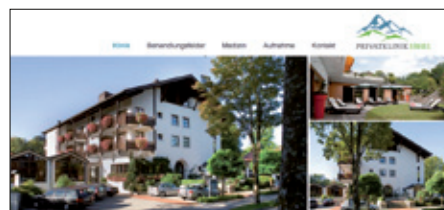
Rehabilitationsmaßnahmen für Frauen mit einer psychosomatischen Erkrankung (individuelles Therapieprogramm). Mit Begleitkindern.



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

auf, nicht mehr bloß Probleme zu beschreiben und um Nachsicht zu bitten. Vielmehr seien die Probleme auf Dauer nur durch mehr Personal zu lösen.

Sachsen

„Unverschämt und absurd“

„Jedes Kind ist für uns gleich wichtig, jedes Kind hat ein individuelles Recht auf hochwertige Bildung.“ Diesem Satz stimmt wohl jeder zu. Er stammt aus einem öffentlichen Appell der GEW, die ihn sogleich in Kontrast zur Realität setzt. Die Umsetzung dieses Anspruches sei in Sachsen akut gefährdet, heißt es darin. Grund seien nicht nur steigende SchülerInnenzahlen. Auch für die große Zahl der altersbedingt ausscheidenden PädagogInnen sei kaum noch qualifizierter junger Ersatz zu finden. Zu dem Schritt, an die breite Öffentlichkeit zu gehen, sah sich die GEW gezwungen, nachdem die Staatsregierung im Frühjahr eine Erklärung verweigerte, mit der lediglich die jetzige Unterrichtsverpflichtung für LehrerInnen für die nächsten zwei Schuljahre festgeschrieben werden sollte. Nach Einschätzung der Gewerkschaft will sich das Kultusministerium die Option offen halten, das Regelstundenmaß zu erhöhen und die Altersermäßigungen abzuschaffen. „Ein solches Vorhaben ist nicht nur unverschämt, sondern angesichts der Zunahme der Krankentage und angesichts

der größer werdenden Quote des Ausscheidens vor der Regelaltersgrenze auch ziemlich absurd“, heißt es dazu in einer Mitteilung an die GEW-Mitglieder.

kritisierte die GEW-Vorsitzende Eva Gerth. Das Land begründet das Vorhaben mit Vorgaben der EU. Denn das Projekt „Schulerfolg sichern“ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Gerth lässt das nicht gelten: „Auch mit anderen – weit weniger aufwendigen – Methoden kann man stichhaltige Aussagen zur Wirksamkeit der Arbeit in diesem Bereich treffen.“ Wenn nur noch diejenigen die Angebote nutzen können, die auch bereit sind, ihre Daten preis zu geben, könnten nach Einschätzung der GEW zudem nicht mehr alle diese SchülerInnen erreicht werden.

den ursprünglichen Plänen nur jede achte Lehrkraft mit einer zügigen Beförderung rechnen, so ist es jetzt immerhin gut jede zweite.

Thüringen

Ein paar mehr sind zu wenig

Die GdP hat die unzureichende Einstellung von Nachwuchskräften kritisiert. Zwar wurde 2015 mit großen Worten die Erhöhung der Ausbildungszahlen auf 155 AnwärterInnen vollzogen. Doch im gleichen Jahr kam es unter dem Strich erstmal zu einem Minus: Denn auf



Foto: shutterstock.de/racom

Schleswig-Holstein

GEW sorgt für Massenbeförderung

Die GEW hat erreicht, dass noch in diesem Jahr die Hälfte der 2.300 Grund- und Hauptschullehrkräfte an Gemeinschaftsschulen von der Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 aufsteigen. Das bedeutet für sie rund 350 Euro brutto mehr im Monat. Bis spätestens 2021 werden dann fast alle solche Lehrkräfte nachziehen. Der Zeitpunkt der Beförderung richtet sich nach der Dauer der Tätigkeit an einer Gemeinschaftsschule. „Unsere unmissverständliche Kritik sowie das starke gewerkschaftliche Engagement der LehrerInnen haben sich gelohnt“, zeigte sich GEW-Landesvorsitzende Astrid Henke erfreut, „die Landesregierung hat sich ganz klar auf uns zubewegt.“ Durfte nach

165 Pensionierungen kamen nur 101 AnwärterInnen, die ihr Studium oder ihre Ausbildung in jenem Jahr beendeten. In 2016 werde diese Minus noch weiter wachsen. Auch wenn die eingangs erwähnten KollegInnen 2017 fertig ausgebildet sind, werden sie nicht die Zahl der dann pensionierten KollegInnen auffangen. Die GdP kritisierte diesen verschleierte Stellenabbaukurs Ende Mai scharf und forderte stattdessen mindestens 200 Neueinstellungen jährlich.

Apell und Online-Petition unter www.gew-sachsen.de
► Schulen in Not

Sachsen-Anhalt

Papierkram bremst Pädagogik

Für alle 70.000 SchülerInnen, die in Sachsen-Anhalt Leistungen der Schulsozialarbeit in Anspruch nehmen, soll zukünftig ein mehrseitiger Fragebogen ausgefüllt werden. „Das würde in erheblichem Umfang Ressourcen binden, die dann nicht mehr für die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen verfügbar sind“,

„Wer glaubt, dass Personalratsarbeit nichts mit Gewerkschaftsarbeit zu tun hat, der liegt falsch.“

Die Beschäftigten der Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) holen nicht nur einen Großteil des Hausmülls der Berlinerinnen und Berliner ab und reinigen die Straßen, sie sammeln auch die Weihnachtsbäume ein, und leeren die 22.500 Papierkörbe, die in Berlin stehen. Zudem betreibt die BSR zahlreiche Recyclinghöfe. Seit Juni säubert sie – zunächst als befristetes Projekt – auch zwölf Berliner Parks, deren Reinigung eigentlich Aufgabe der Grünflächenämter in den Bezirken ist. Das Magazin hat mit Sven-Olaf Günther und Rolf Wiegand, dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats der BSR, unter anderem über das Projekt, eine erfolgreiche Personalratsarbeit und die Stadtreinigung als Aufgabe der öffentlichen Daseinsvorsorge gesprochen.



Unsere Interviewpartner: GPR-Vorsitzender Sven-Olaf Günther (links) und sein Stellvertreter Rolf Wiegand.
Foto: Rainer Kühnert

magazin // Die BSR ist als Anstalt des öffentlichen Rechts ein kommunales Unternehmen. Unter welchen Bedingungen kann man in öffentlicher Rechtsform gut wirtschaften und sich gegen Privatisierungsbestrebungen behaupten?

Rolf Wiegand // Anfang der 1990er Jahre, als die Gasag (Berliner Gaswerke AG) verkauft und die Bewag (Berliner Städtische Elektrizitätswerke AG) teilprivatisiert wurden, hatten auch wir die Privatisierungsdiskussion und mussten uns heftig wehren. Unser Vorschlag war, die BSR als Anstalt des öffentlichen Rechts zu gründen. Wie die BVG (Berliner Verkehrsbetriebe) und die Wasserbetriebe wurde dann 1993 mit dem Berliner Betriebsgesetz auch die BSR als Anstalt des öffentlichen Rechts errichtet. Mit dem Komplettverkauf der Bewag-Anteile einige Jahre später kam die Frage wieder auf: „Wie kommt das Land Berlin zu Geld?“. Damals hat sich die BSR verpflichtet, dem Land zukünftige Gewinne vorab auszuzahlen und dafür haben wir einen Unternehmensvertrag über 15 Jahre bekommen, den wir im vergangenen Jahr erneuert haben. Damit verbunden war bis 1999 ein Personalabbau von circa 2.500 Stellen. Als gebührenfinanziertes

Unternehmen konnten wir dann mit einer mittelfristigen Finanzplanung und einer stetigen Preisentwicklung auch den Leistungs- und Personalteil stabilisieren.

magazin // Laut einer aktuellen gemeinsamen Auszeichnung von Focus, dem Arbeitgeber-Bewertungsportal kununu und dem beruflichen Netzwerk Xing ist die BSR einer der besten Arbeitgeber Deutschlands. Die schwierigen Zeiten sind also lange vorbei?

Rolf Wiegand // Ja. Aber wir hatten schon noch einen Kampf im Unternehmen, wie wir zukünftig mit Einstellungen umgehen. Nach dem Personalabbau war irgendwann auch wieder eine Personallücke absehbar. Neue Beschäftigungsverhältnisse waren oft befristet. Wir konnten uns dann aber 2005/2006 auf Standards für die Zukunft einigen. Mittlerweile können wir sagen, die Beschäftigten haben eine sichere Perspektive und Vertrauen bezüglich ihrer Arbeit und ihres Einkommens. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber ist hoch und darüber sprechen die Kolleginnen und Kollegen sicherlich auch.

Aktive Mittagspause im April 2016: Während der diesjährigen Tarifrunde Öffentlicher Dienst Bund und Kommunen bekräftigten die BSR-Beschäftigten ihre Forderungen.
Foto: Matthias Schumann

magazin // Spielen Überstunden eine Rolle und wie sieht gute Arbeit aus Sicht der BSR-Beschäftigten aus?

Rolf Wiegand // Überstunden werden seit 1996 nicht mehr bezahlt, sondern ausschließlich in Freizeit ausgeglichen. Von daher gibt es keine Überstundendiskussion. Wir haben natürlich auch Leistungsverchiebungen, die wir aber unterjährlich mittels Jahreszeitkonto ausgleichen. Auf den Lebensarbeitszeitkonten wiederum werden keine Überstunden gebucht. Wenn der Bedarf an Personal vorhanden ist, muss eingestellt werden. Wichtig ist entsprechend der Jahres- und Wirtschaftsplanung, dass Neueinstellungen zum richtigen Zeitpunkt erfolgen, damit die Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen nicht ausufert. Da setzen wir uns für ein. Daneben gibt es eine Gesundheits- und Sozialberatung, Gesundheitslotsen, eine Einarbeitung für neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen in der Müllabfuhr, die auch ein Training zum Arbeits- und Gesundheitsschutz enthält. Und wir haben seit drei Jahren den so genannten Boxenstopp. Bildlich gesprochen, geht es tatsächlich um eine „Wartung“ der Beschäftigten. Bei dieser internen Qualifizierung können die Müllwerker neue Erfahrungen sammeln und mal aus der alltäglichen Arbeit raus.

Sven-Olaf Günther // Die Beschäftigten schätzen außerdem die Regelungen zur Altersteilzeit. Während der Freistellungsphase wird der Kollege oder die Kollegin sofort ersetzt. Altersteilzeit wird bei der BSR nicht mehr als Stellenabbauprogramm gesehen. Insgesamt haben wir 28 Dienstvereinbarungen, viele zum Thema Gesundheit. Zum 1. Juli 2016 tritt die DV FILM in Kraft, die wir als GPR auf den Weg gebracht haben. Sie regelt die Förderung und Integration von leistungsgeminderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der BSR.

Rolf Wiegand // Was wir schon als Dauerthema unter dem Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben, ist die Diskussion über Arbeitsverdichtung. Aktuell haben wir etwas mehr als 5.100 Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten gerechnet. 1992 waren es knapp 11.000. Nach einem Personalabbau von 60 Prozent stotterte der Motor. Dieser Druck ist durchaus geblieben, zumal Erleichterungen, etwa durch technische Veränderungen, kaum gegeben sind.

magazin // 28 Dienstvereinbarungen sprechen für sich. Unter welchen Bedingungen hat der Personalrat einen so großen Gestaltungsspielraum?

Rolf Wiegand // Wir haben einen Organisationsgrad von 80 Prozent ver.di-Mitglieder. Wer glaubt, dass Personalratsarbeit nichts mit Gewerkschaftsarbeit zu tun hat, der liegt einfach falsch.

Sven-Olaf Günther // Durch den Organisationsgrad wird unsere Arbeit erleichtert. Wenn die Unternehmensleitung weiß, dass wir einen starken gewerkschaftlichen Rückhalt haben, geht sie mit uns anders um. Wenn der Arbeitgeber weiß, hinter unseren Forderungen stehen interessierte und engagierte Leute, dann hilft das bei Verhandlungen. Die Machtposition ändert sich einfach mit dem Organisationsgrad. Bei der BSR war dieser schon immer besonders hoch, man muss aber trotzdem jeden Tag dafür kämpfen. Denn anders als früher, ist die Mit-

gliedschaft in einer Gewerkschaft, vor allem für junge Leute, heute überhaupt nicht mehr selbstverständlich.

magazin // In den vergangenen Jahren waren öffentliche Grünflächen in Berlin immer mehr verschmutzt. Das soll sich jetzt ändern. Die BSR wird während der Projektlaufzeit zwölf Parks reinigen und hat dafür 100 neue Stellen besetzt. Wer bezahlt die Dienstleistung?

Rolf Wiegand // Während der Projektlaufzeit wird diese Arbeit der BSR aus der so genannten Stadtabrechnung heraus bezahlt. Die Grünflächenämter der Bezirke sind eigentlich für die Reinigung der Grünflächen zuständig. Vor dem Hintergrund der vielseitigen Nöte der Bezirke ergab sich die Frage, wie man trotzdem die Sauberkeit erhöhen und das Stadtbild verschönern kann. Die BSR wird dies jetzt in Abstimmung mit den Bezirken übernehmen, so dass das Projekt keine Konkurrenz bedeutet.

Sven-Olaf Günther // Die Finanzierung muss dann für die Zukunft letztlich zwischen den Bezirken und dem Land Berlin geregelt werden.

magazin // Die preisgekrönten Werbekampagnen der BSR regen seit Jahren zum Schmunzeln an. Die Straßenreinigungsfahrzeuge tragen Namen wie „Räumerschiff“ oder „Spülzeugauto“. Mülleimer heißen „Häufchenhelfer“ und „Corpus für alle Delicti“. Kann man mit einer guten Kommunikation die Leute zum pfleglichen Umgang mit ihrer Umwelt bewegen?

Sven-Olaf Günther // Ja. Schon mit der ersten Werbekampagne „We kehrt for you“ hat sich das Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger, aber auch der Rückhalt in der Politik stark verändert. Die Straßenreiner zum Beispiel wurden auf einmal viel mehr wahrgenommen und damit haben die Menschen auch das eigene Wegwerfverhalten hinterfragt.

magazin // Die BSR engagiert sich auch im Bereich der Umweltbildung, zum Beispiel in der Zusammenarbeit mit Kitas. Wie kommt dieses Engagement bei den Bürgerinnen und Bürgern an?

Rolf Wiegand // Für die BSR gehört dieses Engagement zur Definition von öffentlicher Daseinsvorsorge. Wir wollen ein bestimmtes Angebot vorhalten. Die Aktion „Kehrenbürger“ zum Beispiel ist dadurch entstanden, dass Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern kamen, die finden, dass man sich um seinen Kiez auch ein Stück weit kümmern sollte. Dann ist das zum Selbstläufer geworden. Die BSR koordiniert seitdem ehrenamtliche Müllsammlungen auf Spielplätzen und Grünflächen. Wir stellen Materialien zur Verfügung und holen den gesammelten Müll ab. An solchen Projekten wird deutlich, dass für den öffentlichen Raum alle verantwortlich sind.



Schöneberger FORUM 2016

DGB

**Hans Böckler
Stiftung**

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Zukunft der Arbeit im öffentlichen Dienst menschlich, modern, mitbestimmt

JETZT ANMELDEN!

In den vergangenen Monaten haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes große Anerkennung für ihre Arbeit erhalten. Vor dem Hintergrund der notwendigen Versorgung der großen Zahl an Flüchtlingen rückte die Bedeutung der öffentlichen Daseinsvorsorge für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft ins Zentrum der medialen Aufmerksamkeit. Gleichzeitig häuften sich jedoch auch Berichte über die schwierigen Arbeitsbedingungen in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Aktuelle Befunde des DGB-Index Gute Arbeit – einer jährlichen bundesweiten repräsentativen Beschäftigtenbefragung – belegen: Das große Ausmaß an Arbeitsstress als Folge des Personalabbaus, der Arbeitsverdichtung und des zunehmenden Durchschnittsalters der Beschäftigten belastet die Gesundheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Gute Arbeit: Gestaltungsmodelle entwickeln

Auf dem Schöneberger Forum am 16. und 17.11.2016 in Berlin wird die Hans-Böckler-Stiftung daher in Kooperation mit dem DGB konkreten Herausforderungen und Gestaltungsmodellen für Gute Arbeit im öffentlichen Dienst nachspüren und mit den teilnehmenden KollegInnen aus den Dienststellen Lösungsansätze entwickeln.

Mittwoch, 16.11.2016

12.45 Uhr ERÖFFNUNG

durch **Reiner Hoffmann**, DGB-Vorsitzender und Vorsitzender des Vorstands der Hans-Böckler-Stiftung

13.00 Uhr PLENUM I

„Personalbemessung im öffentlichen Dienst“

VORTRAG von **Prof. Dr. Jörg Bogumil**, Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik

13.25 Uhr **PODIUMSDISKUSSION** mit VertreterInnen der Parteien

14.30 Uhr PAUSE

15.15 Uhr FORENPHASE

FORUM I Digitalisierung: Neue Formen der Zusammenarbeit und des Lernens

FORUM II Wege zur Work-Life-Balance: Welche Instrumente gibt es?

FORUM III Argumentationstraining für Personalräte gegen rassistische und antidemokratische Parolen

17.15 Uhr PAUSE

17.30 Uhr **VERLEIHUNG** des Deutschen Personalräte-Preises 2016

18.15 Uhr BERLINER ABEND

Donnerstag, 17.11.2016

09.00 Uhr FORENPHASE

FORUM IV Nachhaltige JAV- und Personalratsarbeit: Gut aufgestellt in die Zukunft

FORUM V Befristungen im öffentlichen Dienst: Handlungsmöglichkeiten für Personalräte

FORUM VI Gute Praxis: Nominierte und Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises 2016 stellen ihre Projekte vor

11.00 Uhr PAUSE

11.30 Uhr PLENUM II

„Zukunft der Arbeit im öffentlichen Dienst“

VORTRAG und **DISKUSSION** mit **Wolfgang Pieper**, Mitglied im ver.di Bundesvorstand und **Heiko Maas**, Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz (angefragt)

13.00 Uhr ENDE DER VERANSTALTUNG

**Frühbuche

```
is
bis 15.8.2016!
```**

Mehr Infos und
Anmeldung unter
[www.schoeneberger-
forum.de](http://www.schoeneberger-forum.de)

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



Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst Unser Angebot – Ihr Vorteil



RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

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

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



OnlineService des DBW für nur 10 Euro

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

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

Bestellung

per E-Mail: info@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

Name, Vorname _____

Firma _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

E-Mail _____

Konto-Nummer _____ BLZ _____ Bank _____

Unterschrift _____

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



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