magazin

für beamtinnen und beamte

Deutscher Personalräte-Preis 2016 Gelebte Mitbestimmung



Zoll im Gespräch

Viele Aufgaben, schwierige Personalsituation "Wir geben 100% – sie geben 1%" Hessische Besoldung wird gedeckelt

















✓ Einfacher Online-Kontowechselservice

Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 189 (kostenfrei) www.bbbank.de



Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

INHALT

| Gelebte Mitbestimmung: Die Nominierten | | | | |
|---|---|--|--|--|
| für den Deutschen Personalräte-Preis 2016 | 4 | | | |

8

Aus dem Bund

Aus den Gewerkschaften

| Mitbestimmungsgesetz wird 40 – | |
|--------------------------------|----|
| Forderungen zum Festtag | 10 |

Aus den Ländern 11

Interview

| Wir warten noch auf die | |
|----------------------------------|----|
| angekündigte "Effizienzrendite": | |
| HPR-Mitglied Helmut Schmedemann | |
| über Herausforderungen beim Zoll | 17 |
| Vermischtes | 18 |



Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack Redaktion: Lisa Kranz, Alexander Haas, Dr. Karsten Schneider 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 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



Mirjam Muhs Politische Referentin Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

ob Personalrat oder Betriebsrat – eine engagierte Interessenvertretung ist eine wesentliche Voraussetzung für gute Arbeit in Dienststellen und Betrieben. Dies zeigen nicht zuletzt die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit – unserer jährlichen bundesweiten repräsentativen Beschäftigtenbefragung. Beschäftigte in Behörden und Betrieben mit aktiven Belegschaftsvertretungen erfahren danach mehr Leistungsgerechtigkeit, eine höhere Arbeitszufriedenheit, weniger Resignation und eine stärkere Bindung an ihren Betrieb bzw. ihre Dienststelle. Als Vorund oftmals auch als Querdenker haben Betriebs- und Personalratsmitglieder viele Hürden zu überwinden. Diesen engagierten Kolleginnen und Kollegen gelten unser Respekt und unsere Anerkennung. Der Deutsche Personalräte-Preis, eine Initiative der Fachzeitschrift "Der Personalrat", stellt die wichtige Arbeit von Personalräten ins Zentrum der Aufmerksamkeit. In diesem Heft finden Sie ab Seite 4 eine Vorstellung der zehn Projekte, die die Jury für die Auszeichnung in diesem Jahr nominiert hat.

Im Interview auf Seite 17 spricht der Zollbeamte Helmut Schmedemann, Mitglied im Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Finanzen und aktives ver.di-Mitglied, unter anderem über die ungenügende Personalausstattung beim Zoll und die daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Mindestlohnkontrolle. Lesen Sie außerdem auf Seite 10 wie der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften das 40-jährige Jubiläum des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 zum Anlass nehmen, nicht nur die Unternehmensmitbestimmung, sondern auch die betriebliche Mitbestimmung und das Personalvertretungsrecht auf den Prüfstand zu stellen.

Die Redaktion wünscht viel Spaß beim Lesen und eine schöne Sommerzeit!

Mirjam Muhs

Die Nominierten für den Deutschen Personalräte-Preis 2016

Gelebte Mitbestimmung

Die erste Runde im Wettbewerb um den "Deutsche Personalräte-Preis" ist entschieden. Die Jury hat insgesamt zehn Projekte für die bundesweit wichtigste Auszeichnung für Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst nominiert.

Von Christof Herrmann



Der "Deutsche Personalräte-Preis" würdigt die beispielhafte Arbeit von Personalratsgremien und zeichnet herausragende Projekte aus. Er ist eine Initiative der Fachzeitschrift "Der Personalrat" und wird gemeinsam vom Bund-Verlag, Frankfurt, und der HUK-Coburg verliehen. Der "Deutsche Personalräte-Preis" ist das Forum für das oft viel zu wenig wahrgenommene Engagement von Personalräten. Bereits zum sechsten Mal seit 2010 zeichnet der Preis Projekte aus der täglichen Personalratsarbeit in Dienststellen, Behörden und Ämtern aus. Die öffentliche Anerkennung und Würdigung der Interessenvertretungen stehen dabei im Vordergrund.

Die Themenpalette der Bewerbungen ist ein guter Indikator für das, was Personalräte aktuell umtreibt: Sie reicht in diesem Jahr von innovativen Maßnahmen zum Arbeitsschutz, der Gestaltung von Arbeitsverträgen über Dienstvereinbarungen für leistungsgeminderte Beschäftigte bis hin zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Die bundesweit vielbeachtete Auszeichnung erfolgt je einmal in den Kategorien Gold, Silber und Bronze. Einen Sonderpreis vergibt die HUK-Coburg, und die DGB-Jugend prämiert beispielhafte JAV-Arbeit für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende. Kriterien für die Bewertung der einzelnen Arbeiten sind die Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit der durchgeführten Projekte sowie die konkreten Auswirkungen auf den Alltag in der Dienststelle. Darüber hinaus prüft die Jury alle eingereichten Arbeiten hinsichtlich ihres Innovationsgrades und bewertet die im Projekt umgesetzte Teamleistung auch bezüglich Originalität, Nachhaltigkeit und sozialem Einsatz.

Die Bekanntgabe der fünf Sieger und die Preisverleihung erfolgen auf dem "Schöneberger Forum", der Tagung des DGB für den öffentlichen Sektor, am 16. November 2016 in Berlin.

Hier eine Kurzvorstellung der nominierten Gremien für den "Deutschen Personalräte-Preis 2016" in alphabetischer Reihenfolge:

Maßnahmenplan gegen psychische Belastungen

Gemeinsame Arbeitsgruppe der Personalvertretungen der Unikliniken Baden-Württemberg

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen steht seit Jahren ganz oben auf der Agenda der Gemeinsamen Arbeitsgruppe der Personalvertretungen (GAP) der Unikliniken Baden-Württemberg. Diese Arbeitsgruppe besteht seit 1997, um übergreifende und gemeinsame Maßnahmen und Projekte für die Beschäftigten zu initiieren. Ein Projekt befasste sich mit dem Thema der "Psychischen Gefährdungsbeurteilung". Auf Basis eines Pilotprojektes, das eine umfangreiche Erhebung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beinhaltete, entstand ein Maßnahmenplan, der nun auch für alle anderen Kliniken im Verbund umgesetzt wird. Aktuell beschäftigt sich die Gruppe mit der "Entlastung im Krankenhaus". Hier werden zusammen mit ver.di gemeinsame Ideen und öffentlichkeitswirksame Aktionen entwickelt, um Öffentlichkeit zu erzeugen und die Entscheider in Politik und Management zum Handeln zu bewegen.

Betriebsvereinbarung Praktische Ausbildung

GJAV der Universitätsmedizin Mannheim

Die Auszubildenden der Universitätsmedizin Mannheim klagten über Qualität und Quantität der praktischen Ausbildung. Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung suchte daraufhin nach Wegen, die mangelhaften Eckpunkte der Ausbildung zu erkennen und zu beheben. Sie entwickelte einen betriebsbezogenen Fragebogen, mit dem sie die Auszubildenden nach der Qualität, Struktur und nach den Problemen in der praktischen Anleitung befragte und führte weitere Aktionen und Gespräche mit allen Beteiligten durch. Gemeinsam mit der ver.di-Jugend bildete die JAV eine Arbeitsgruppe, um eine Betriebsvereinbarung für die Auszubildenden mit maximaler Qualität zu entwerfen. Diese wurde im Mai 2016 von den Parteien unterzeichnet. In dieser Vereinbarung legten die Parteien die Rahmenbedingungen der Ausbildung fest. Dazu zählen beispielsweise das Verhältnis der Praxisleiterinnen und -leiter zur Auszubildenden bzw. zum Auszubildenden sowie eine Unantastbarkeitsklausel.

"Dienstvereinbarung Übernahme" für Auszubildende und Studierende

GJAV Landeshauptstadt Dresden

Im Februar 2013 wurde die Regelung zur Übernahme abgeschafft. Der Dienstherr begründete dies damit, dass § 16a TVAöD-AT das gleiche regeln würde. In der Folge wurde die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern aus Sicht der GJAV sehr intransparent. Die Jugendvertretung strebte daher eine klare Regelung an und organisierte mehrere Klausurtagungen. Sie entwickelte eigene Entwürfe für eine "Dienstvereinbarung Übernahme" und führte langwierige Verhandlungen mit dem Dienstherrn durch. Schließlich einigten sich die Parteien auf eine neue Vereinbarung, die am 1. April 2016 in Kraft trat. Diese regelt unter anderem, dass die Auszubildenden für ein Jahr zu übernehmen sind, festgelegt wurde ebenfalls die Rangfolge, wie Leistungen und Praxisbeurteilungen zu bewerten sind. Eine von der Dienststelle geforderte Bewerbungssperre wurde nicht aufgenommen.

"Reiter – Übernehmen Sie!"

GJAV Landeshauptstadt München

Im Mai 2014 wurde Dieter Reiter (SPD) als neuer Münchener Oberbürgermeister gewählt. Er hatte in einem Interview mit der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung geäußert, dass die Ausbildung für einen Oberbürgermeister einen hohen Stellenwert habe und dieses Thema ganz oben stehen müsse. Diese Aussage nahm die GJAV zum Anlass, den Oberbürgermeister zur Unterstützung der Nachwuchskräfte zu bewegen. Die GJAV definierte ausbildungsübergreifende Themen, die anzugehen wären. Diese Forderungen wurden in Form eines Berichtshefts verpackt, das dem Oberbürgermeister übergeben wurde. Die Kampagne erhielt den Titel "Reiter – Übernehmen Sie!" in Anlehnung an die Serie "Kobra – Übernehmen Sie!". So, wie Auszubildende ihren Leistungsnachweis vorlegen müssen,

sollte auch Reiter seine Maßnahmen vorlegen. Der OB stellte sein Berichtsheft im Juli 2015 vor: Er hatte all das, was er umsetzen konnte seit Übergabe des Berichtshefts in Angriff genommen. Für andere Forderungen und Wünsche hatte er über einen Antrag der SPD-Stadtratsfraktion die Verwaltung prüfen lassen, welche zusätzlichen Leistungen gewährt werden können.

Schulische Inklusion: Mitbestimmung bei **Neuorganisation und Arbeitsbedingungen**

Gesamtpersonalrat am Staatlichen Schulamt für den Hochtaunus- und Wetteraukreis

Im Schulamtsbezirk der Kreise Hochtaunus und Wetterau wurde eine Modellregion zur Entwicklung von Unterrichtsangeboten für Schülerinnen und Schüler mit Beeinträchtigungen und Behinderungen an Regelschulen installiert. Der Gesamtpersonalrat nahm dies zum Anlass, um über die Schulentwicklung die organisatorischen Schritte weg von Förderschulen, hin zur Beratungsund Förderzentrum-Entwicklung konzeptionell vorzubereiten und praktisch zu erproben. Der Gesamtpersonalrat gründete eine Arbeitsgruppe zur Inklusion, die Dienstvereinbarungen und ldeen zu standardisierten Verfahrensabläufen entwickelte. Die Arbeitsbedingungen für Förder- und Regelschullehrkräfte sollten verbessert und die Personalratsbeteiligung aktiv gestaltet werden. Seit Einrichten der Modellregion wurden vier Dienstver-

einbarungen abgeschlossen, unter anderem auch eine Dienstvereinbarung zum Einsatz von Förderschullehrerinnen und -lehrern im inklusiven Unterricht.

Dienstvereinbarung Alternative Arbeitsplätze

Gesamtpersonalrat AOK PLUS

2008 fusionierten die AOK Sachsen und AOK Thüringen zur AOK PLUS. Deshalb mussten die bestehenden Dienstvereinbarungen zusammengeführt werden. Die Fusion hatte massive Auswirkungen auf die Arbeitsumstände und die Ausgestaltung von alternativen Arbeitsplätzen (Telearbeit). Der Gesamtpersonalrat strebte daher eine neue Dienstvereinbarung mit verbesserten Regelungen an. Ende Oktober 2014 unterzeichneten die Parteien die "Dienstvereinbarung Alternative Arbeitsplätze", die zum 1. Januar 2015 wirksam wurde. Die Parteien regelten darin, welche Arbeitsplätze als alternative Arbeitsplätze gelten sowie den Datenschutz und die Arbeitszeiterfassung. Eine Clearingstelle als betriebliches Gremium gab sich unter Mitwirkung des Arbeitgebers

daher ein Projekt zur Verbesserung dieser Situation. Sie informierte die Auszubildenden über ihre Rechte und suchte das Gespräch mit der Schulleitung. Diese avisierte eine Änderung, allerdings erst für 2018/2019. Nach langwierigen Gesprächsrunden einigten sich die Parteien im Dezember 2015 darauf, dass bereits ab 2017 eine freie Urlaubsplanung eingeführt wird. Die Schulleitung führte in Anwesenheit der JAV Einzelgespräche mit den Azubis, um über die Urlaubsplanung zu sprechen. Darüber hinaus begann die JAV gemeinsam mit der Schule, die individuellen Urlaubswünsche in das Schulsystem einzupflegen. Damit ist es den Pflegeauszubildenden der Uniklinik Düsseldorf als erste bundesweit möglich, ihren Urlaub individuell frei zu planen.

Arbeitszeiten künstlerisches Personal

Personalrat Badisches Staatstheater Karlsruhe

Am Badischen Staatstheater Karlsruhe gab es kein Zeiterfassungssystem, da der Intendant der Ansicht war, dass der Tagesplan, in dem die aktuellen Probezeiten und Aufführungen einge-

> tragen waren, genügte, um die Arbeitsstunden zu dokumentieren. Dies führte dazu, dass zahlreiche, vor allem künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft einen Arbeitstag von bis zu 16 Stunden hatten. Der Personalrat wollte ein Dokumentationssystem einführen, traf damit jedoch auf großen Widerstand bei der künstlerischen Leitung und erhöhte den Druck durch Einbeziehung des Verwaltungsrates, dem die aktuellen Arbeitsbedingungen dargelegt wurden. Schließlich erreichte der Personalrat, dass seit Ende 2014 die tatsächliche Arbeitszeit dokumentiert wird. Damit sind Arbeits-

zeiten nur noch in den Endprobezeiten problematisch. Darüber hinaus wird am Wochenende nur noch einmal, statt zweimal gespielt, um so die gesetzlichen Arbeitszeiten einzuhalten.



und des Gesamtpersonalrats eine Geschäftsordnung, wodurch deren Entscheidungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bindend sind. Seit Bestehen der neuen Dienstvereinbarung gab es ca. 300 Neuanträge auf einen alternativen Arbeitsplatz.

Frei planbarer Urlaub in der Pflegeausbildung

JAV Uniklinik Düsseldorf

Für die Auszubildenden an der Uniklinik gab es einen von der Krankenpflegeschule fast vollständig vorgegebenen Urlaubsplan. Die Auszubildenden konnten nur bis zu fünf Urlaubstage selbstständig wählen. Dieses Vorgehen sollte der besseren Planbarkeit von Kursen dienen, sorgte aber für große Unruhe unter den Azubis. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung initiierte

Smarte Personalreduzierung

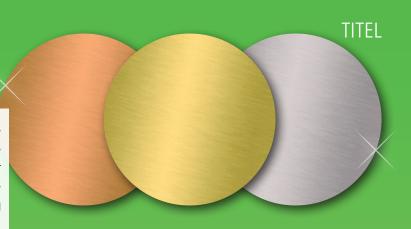
Personalrat Sparkasse KölnBonn

Die Sparkasse KölnBonn muss aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Null-Zins-Phase, verstärkte Nutzung digitaler Vertriebswege) umfangreiche Maßnahmen zur Senkung der Personal- und Sachkosten durchführen. Der Personalrat suchte nach Wegen, den Personalabbau, der über fünf Jahre erfolgen soll und von dem ca. 8 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind, ohne Kündigungen so zu gestalten, dass beide Seiten Vorteile haben. Er entwarf dazu unterschiedliche Modelle. Diese bilden zusammen mit den Vorschlägen des Arbeitgebers ein Paket und einen Anreiz, eher in Rente zu gehen oder die Arbeitszeit zu verkürzen. Personalrat und Arbeitgeber einigten sich auf drei Modelle, die auch per Dienstvereinbarung geregelt sind.

Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen

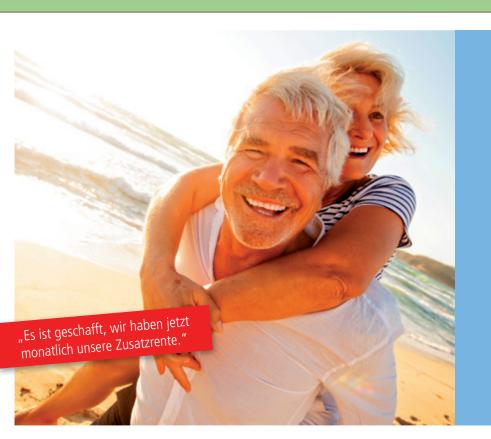
Schulbezirkspersonalrat der Niedersächsischen Landesschulbehörde – Regionalabteilung Hannover

Die niedersächsische Landesschulbehörde besteht aus vier getrennten Regionalabteilungen, die als eine Behörde agieren sollen. Dennoch hatten die einzelnen Personalvertretungen einen unterschiedlichen Informationsstand, was lediglich zur sporadischen Zusammenarbeit führte. Der Schulbezirkspersonalrat wollte dies verbessern und das bislang vernachlässigte Thema "Arbeits- und Gesundheitsschutz" verstärkt einbringen. Gegründet wurde eine landesweite Arbeitsgruppe. Die Personalräte entwickelten Schulungsmodule zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es besteht nun eine feste Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Stufenvertretungen. Die Arbeitsgruppe koordiniert das gemeinsame Vorgehen aller vier Schulbezirkspersonalräte und des Schulhauptpersonalrats, um die Arbeit der Personalvertretung landesweit zu stärken. Die von der Arbeitsgruppe entwickelten Schulungsmodule sind inzwischen in ganz Niedersachsen einheitlicher Standard für Schulungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz und lassen sich beliebig kombinieren.



Die Jurymitglieder

- Ellen Bartelheimer, Personalratsvorsitzende der Kreisverwaltung Bergstraße
- · Prof. em. Dr. Dr. h.c Ulrich Battis
- · Frank Braun, Bevollmächtigter öffentlicher Dienst HUK-COBURG
- · Andreas Gehrke, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW
- · Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB
- Sven Hüber, Vorsitzender des Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern
- Michael Kröll, verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift
 »Der Personalrat«
- · Angelika Neubäcker, Mitglied im Hauptpersonalrat beim Bayerischen Bildungsministerium
- · Wolfgang Pieper, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Bundesfachbereichsleiter
- · Arnold Plickert, Stellvertretender Bundesvorsitzender der GdP





Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de











Maßnahmen gegen Gewalt

Ausbilden, Ausstatten, Aburteilen

Die Innenministerkonferenz (IMK) hat Mitte Juni tätliche Angriffe gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, Amtsträger von Polizei und Justiz sowie Angehörige von Rettungsdiensten, Feuerwehren und Katastrophenschutz auf das Schärfste verurteilt. Sie sprach sich dafür aus, Schutzausstattungen oder Body-Cams auszuweiten. "Ein besonderes Augenmerk muss auf der Verbesserung der Aus- und Fortbildung der Einsatzkräfte liegen", heißt es außerdem in dem Beschluss. Diese Forderung war auch Gegenstand einer Tagung des DGB zum Thema Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Frühjahr. Außerdem sprach sich die IMK für eine Anpassung des Strafgesetzbuches aus. Die GdP begrüßte, dass die Innenminister mit dem Beschluss langjährigen GdP-Forderungen gefolgt seien. Der stellvertretende GdP-Vorsitzende Jörg Radek forderte die Umsetzung des ganzen Maßnahmenbündels: "Immer eine empfindliche Strafe, nach Möglichkeit den Strafrahmen ausschöpfen und die Polizei bei Aus- und Fortbildung, Eigensicherung und Ausrüstung immer auf dem neuesten Stand halten."

Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung

Umstrukturierung mitgestalten

Am 1. Juni 2016 ist das Gesetz zur Anpassung der Zuständigkeiten von Bundesbehörden an die Neuordnung der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV-Zuständigkeitsanpassungsgesetz) in Kraft getreten. Es beinhaltet die Regelungen für die organisatorischen Änderungen, die aufgrund der Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) umgesetzt wurden. Dazu gehört der neue Name Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung. Die einzelnen Ämter der WSV



Foto: sthutterstock.de/Hellen Sergeyeva



▶ 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.





Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

Reiner Hoffmann diskutiert über Zukunft der Arbeit

Ende Juni fand der vierte "Zukunftskongress Staat & Verwaltung" unter Schirmherrschaft des Bundesinnenministers Thomas de Maizière statt. Dieser eröffnete den Kongress als Moderator einer Diskussion zur Frage: "Wie fördern wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt?" Gefragt war dabei auch Reiner Hoffmann, Vorsitzender des DGB, welcher in diesem Jahr wieder institutioneller Partner des Kongresses war. Hoffmanns Appell: "Langzeitarbeitslose, Jugendliche ohne Schulabschluss und Geflüchtete dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden." Interkulturelles Lernen müsse in der Grundschule beginnen. Nach einem Besuch am DGB-Stand diskutierte Hoffmann mit Thorben Albrecht, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, über die "Arbeitswelt 4.0" in der Verwaltung. Hoffmann unterstrich, dass gute Arbeit in den Dienststellen von der Partizipation und der Mitbestimmung der Beschäftigten abhinge. "In der vernetzten Verwaltung macht die Gestaltung von Arbeit nicht mehr an Ressortgrenzen halt", so Hoffmann, "daher braucht es verbindliche ressortübergreifende Mitbestimmungsmöglichkeiten." Handlungsbedarf sieht der DGB-Chef bei der Weiterbildung in der öffentlichen Verwaltung: "Hier brauchen wir mehr Rechte für die Beschäftigten".



werden zu sogenannten Revieren zusammengefasst. Ver.di forderte im Juli, die Beschäftigten vor Ort bei der anstehenden Umstrukturierung zu beteiligen. Die Gewerkschaft hatte sich bereits früh und umfassend in den gesamten Reformprozess eingeklinkt und hatte dadurch die Zusage des Bundesverkehrsministeriums zu einer sozialverträglichen Gestaltung erwirkt. Eine bundesweite Befragung der Beschäftigten der WSV mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit hatte ergeben, dass 46,4 Prozent gerne an der Verbesserung der Arbeitsabläufe mitarbeiten würden. Über ein Drittel will an Personalentwicklungsmaßnahmen mitwirken, um die Fähigkeiten der KollegInnen gezielt voranzubringen.

Lückenschluss

Entgelt- und Besoldungsungleichheit

Während sich die Regierungskoalition nicht auf den Gesetzentwurf zur Entgeltgleichheit einigen kann, pocht der DGB auf die Einhaltung des Koalitionsvertrages. In seiner Stellungnahme zu den bisher bekannten Regelungsentwürfen heißt es: "Solange in Deutschland eine verfestigte Entgeltlücke von rund 21

Prozent zwischen Männern und Frauen besteht, ist der Gesetzgeber gefordert." Auf Kritik stößt auch, dass Prüfverfahren nur für Unternehmen und Bundesbehörden gelten, nicht für Länder und Kommunen. Außerdem sollen die Berichtspflichten nicht für öffentlich-rechtliche Dienstherren und Arbeitgeber gelten. Auch individuelle Auskunftsansprüche sollen gar nicht für Beamtlnnen gelten.

Bundeswehreinsatz im Innern

DGB lehnt Regierungspläne ab

Die Bundesregierung hat Mitte Juli das neue "Weißbuch zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr" vorgelegt. Sie vertritt darin den Standpunkt, dass auch eine "terroristische Großlage" ein Unglücksfall im Sinne der Verfassung sein kann und damit einen Bundeswehreinsatz im Innern rechtfertigt. Bereits einen Tag zuvor beschloss der Bundesvorstand des DGB seine ablehnende Haltung zum Bundeswehreinsatz im Innern. "Deutschland ist einer der wenigen Staaten weltweit, die sich einer strikten Trennung von militärischen (Verteidigungs- und Abwehraufgaben) und polizeilichen (Gefahren- und Verbrechenspräventionsmaßnahmen) Aufgaben verschrieben haben, als Konsequenz aus den Erfahrungen des Nationalsozialismus und des zweiten Weltkriegs", heißt es darin. "Über viele Jahre ist die Polizei personell und sächlich immer weiter reduziert worden. Der Abbau von rund 16.000 Polizeistellen in den letzten 20 Jahren hat Wirkung gezeigt", lautet der DGB-Beschluss weiter. Wer einen sicheren Staat im Inneren wolle, müsse dafür Sorge tragen, dass die Polizei handlungsfähig ist. Der DGB fordert, die Abkehr vom Personalabbau fortzuschreiben. Wer die Sicherheit in Deutschland erhöhen wolle, müsse zudem dafür sor-

» WER EINEN SICHEREN STAAT IM INNEREN WILL, MUSS DAFÜR SORGE TRAGEN, DASS DIE POLIZEI HANDLUNGSFÄHIG IST. «

gen, dass alle hier lebenden BürgerInnen einen guten Zugang zu Bildung und Integration in den Arbeitsmarkt erhalten. "Ein akzeptierter Teil der Gesellschaft zu sein, ist ein wirksamer Beitrag gegen Gewaltbereitschaft", so der DGB.

Mitbestimmungsgesetz wird

Forderungen zum Festtag

"Für uns Gewerkschaften ist die Mitbestimmung ein demokratisches Gestaltungsprinzip sozialer Marktwirtschaft", erklärte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann bei der Jubiläumsfeier und konnte dabei auf eine ganze Reihe von Erfolgen verweisen, die ohne Mitbestimmung nicht denkbar gewesen wären. Die Rolle der Mitbestimmung in der Demokratie würdigte auch Bundespräsident Joachim Gauck. Und auch Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, kam abseits der tagespolitischen Wortgefechte nicht umhin, der Mitbestimmung Respekt zu zollen. Doch die rechtlichen Instrumente der Mitbestimmung sind in die Jahre gekommen. Sie können zu leicht umgangen oder ignoriert werden.

Offensive Mitbestimmung

Daneben verändert sich die Arbeit von Personal- und Betriebsräten rasant. Dabei wird deutlich, dass ihre Rechte und Einflussmöglichkeiten häufig nicht ausreichen, um den Wandel der Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten gestalten zu können. Zumal auch deren Interessen vielfältiger geworden sind. Für Personal- und Betriebsräte heißt das, umfassenden Schutz und das Bedürfnis nach Souveränität des Einzelnen beständig in der Balance zu halten. Mit welchen zeitgemä-Ben Mitteln dies gelingen kann, dazu hat der DGB-Bundesvorstand Mitte Juli einen Beschluss gefasst und im Rahmen der "Offensive Mitbestimmung" Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung vorgelegt. Viele Reformbedarfe bestehen bei Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht gleichermaßen. In der modernen Arbeitswelt müssen die Mitbestimmungsgremien in Dienststellen und Betrieben sich auch um Selbständige kümmern können, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind. Das gilt auch für viele weitere "atypische" Beschäftigungsformen. Der DGB fordert beispielsweise

ein Zustimmungsverweigerungsrecht für den Personal- und Betriebsrat, um den Einsatz von Fremdpersonal in bestimmten Fällen zu unterbinden. Dies hilft zum Beispiel dann, wenn mit Hilfe von Dumping-Werkverträgen Druck auf die Beschäftigungsbedingungen der Stammbelegschaft ausgeübt werden soll.

Sonderfall öffentlicher Dienst

In einem eigenen Kapitel befasst sich der DGB-Bundesvorstand mit den Forderungen zur Reform des Personalvertretungsrechts. So lässt der gesetzgeberische Stillstand viele Regelungen inzwischen ins Leere laufen. Denn in den letzten Jahrzehnten hat sich der öffentliche Dienst dynamisch verändert. Um solche Lücken zu vermeiden, will der DGB eine Zuständigkeit des Personalrats in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten erreichen. Eine weitere Lücke kennt nur das Personalvertretungs- und nicht das Betriebsverfassungsgesetz: Maßnahmen, die mehrere Ministerien bzw. Ressorts betreffen. Sie unterfallen beispielsweise beim Bund nicht der Mitbestimmung. Dabei werden sie – gerade in Zeiten der Digitalisierung – immer häufiger und sind entscheidend für die Veränderung der Arbeitsrealität. Der DGB will, dass in solchen Angelegenheiten die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen eingebunden werden. Dies führe zu einer größeren Akzeptanz der zu treffenden Regelungen. Auch dem Dienstherrn sei gedient: Denn dies stärke die oft beschworene ressortübergreifende Koordination in der öffentlichen Verwaltung.



Baden-Württemberg

Grün-schwarze Null

Die Landesregierung hat im Juli ihre Eckpunkte für den Haushaltsentwurf 2017 vorgelegt. Sie hält darin an der "schwarzen Null" fest, zum Ärger der Gewerkschaften. "Diese Politik des Sparens ist nicht generationengerecht", erklärte der DGB-Vorsitzende Nikolaus Landgraf, "sie enthält gerade der jungen Generation wichtige Investitionen vor und setzt den Erhalt unseres Wohlstandes aufs Spiel." Zudem beschneide sie die Handlungsfähigkeit des Landes. "Richtig wäre es jetzt, die Spielräume innerhalb der Schuldenbremse für wichtige Investitionen des Landes und der Kommunen wie digitale Infrastruktur, Wohnungs- und Krankenhausbau sowie Bildung und Kitas zu nutzen", forderte Landgraf. Nach Ansicht des DGB müssen insbesondere die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes "den Kopf hinhalten" für die haushaltspolitischen Visionen der Landesregierung.

Bayern

Besser öffentlich unterwegs

Einen guten öffentlichen Nahverkehr kann es nur mit Zuschüssen vom Land geben. Diese sollen in Bayern nun steigen, um die Attraktivität und Leistungsfähigkeit des ÖPNV zu steigern. So sieht es die Haushaltsplanung vor, die Bayerns Innen- und Verkehrsminister Joachim Herrmann (CSU) Mitte Juli vorstellte. Zur Verbesserung des Nahverkehrs sollen 51,3 Millionen Euro zur Verfügung gestellt werden. In die Fläche fließen 66 Prozent der Mittelzuweisungen, der übrige Teil in die Ballungsräume.

Berlin

Gesetz für gute digitale Arbeit

In Berlin ist das "E-Government-Gesetz" im Juni in Kraft getreten. Der DGB hatte sich im Gesetzgebungsprozess für gute digitale Arbeit engagiert. Auf parlamentarischer Ebene erhielt der Entwurf noch einmal umfangreiche Änderungen. So wurde das Ziel festgeschrieben, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten durch besondere Qualifikationsmaßnahmen zentral und dezentral zu fördern. Das Gesetz bekräftigt außerdem, dass bei der Einführung und einer wesentlichen Veränderung informationstechnisch gestützter Verwaltungsverfahren die Rechte und Interessen der Beschäftigten frühzeitig zu beachten sind. So sind IT-Prozesse und Arbeitsmethoden insbesondere unter Beachtung der Arbeits- und Gesundheitsschutzgrundsätze zu gestalten und einzuführen. Ferner wurde der Grundsatz aufgenommen, dass die Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und Aktenführung technisch so zu gestalten sind, dass sie auch von Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt genutzt werden können. Der DGB hatte mehr Engagement gefordert, damit Softwareanwendungen benutzerfreundlich und barrierefrei werden. Dies ist nun eine von mehreren Kernaufgaben des neu eingeführten zentralen Staatssekretärs für Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) sowie des IKT-Lenkungsrates. Wie schon in der Vergangenheit, gehört auch diesem zentralen Steuerungsgremium der Hauptpersonalrat mit beratender Stimme an. Neu ist, dass dieses Teilnahmerecht gesetzlich verankert wurde.

Brandenburg

Diskussion über Stunden

Nach dem Gesetz sind Überstunden die Ausnahme. Die Praxis sieht anders aus, wie der DGB in einem beamtenpolitischen Diskussionspapier kritisiert. Durch die Personalverknappung der letzten Jahre sei ohne regelmäßige Mehrarbeit vieler BeamtInnen der Regelbetrieb im öffentlichen Dienst Brandenburgs oftmals nicht mehr aufrecht zu erhalten. Dass Mehrarbeit erst ab fünf Stunden pro Monat ausgleichspflichtig werde, nutze der Dienstherr mitunter aus. Durch geschickte Verteilung der dauerhaft notwendigen Mehrarbeit gleichmäßig über den gesamten Personalkörper einer Einrichtung gelinge es zuweilen, dass keine Ausgleichsansprüche der BeamtInnen entstünden. Um Mehrarbeitsbelastungen zu reduzieren, stellt der DGB eine Reihe von Forderungen zur Diskussion. Neben einer aufgabengerechten Personalbemessung enthält es auch die Forderung nach einem einheitlichen

Personalrecht. "Die geltenden Arbeitszeitregeln für Tarifbeschäftigte müssen auch für Beamte Anwendung finden", heißt es darin, "das gilt für die Wochenarbeitszeit gleichermaßen, wie für Regelungen zur Mehrarbeit und Bezahlung von Mehrarbeit." Insbesondere müsse der Anspruch auf Ausgleich von Mehrarbeit ab der ersten Minute gelten. Mehrarbeit solle innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten ausgeglichen bzw. bezahlt werden.

Bremen

Gesundheitsuntersuchung nur bei Zweifeln

Schon vor drei Jahren hat das Bundesverwaltungsgericht die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung von Beamtenbewerberlnnen relativiert. Bis zu einer neuen Regelung hatte das Land in der Folge seine Maßstäbe zur Beurteilung der Eignung in der Praxis neu justiert. Persönliche Untersuchungen erfolgen nur noch, wenn sich aus einem Fragebogen Anhaltspunkte dafür ergeben. Dieses Vorgehen wird nun auch auf Tarifbeschäftigte angewandt. Generelle Gesundheitsuntersuchungen gibt es aber weiterhin bei BeamtInnen und Tarifbeschäftigten, für die gesetzliche und/oder behördliche Regelungen für die Wahrnehmung ihrer zukünftigen Aufgaben eine besondere gesundheitliche Eignung fordern. Das ist beispielsweise in den Vollzugsdiensten der Fall.





Hessen

"Wir geben 100% – sie geben 1%"

Der Hessische Landtag hat am 14. Juli durch Mehrheit der Stimmen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen die Erhöhung der Besoldung für die hessischen BeamtInnen um lediglich ein Prozent beschlossen. "Ein fatales Zeichen der Geringschätzung", kritisiert Gabriele Kailing, Vorsitzende des DGB Hessen-Thüringen. "Die Beamtinnen und Beamten haben jetzt einen weiteren Beleg dafür, dass ihre Arbeit der Landesregierung nicht viel Wert ist. Personalabbau, Arbeitsverdichtung, Beihilfekürzung, Null-Runde und jetzt noch die Ein-Prozent-Deckelung der Besoldung. Auch die sogenannte soziale Komponente kann darüber nicht hinwegtäuschen. Das wird so schnell nicht in Vergessenheit geraten." Die Landesregierung hatte das Gesetzgebungsverfahren aufgrund gewerkschaftlicher Proteste um eine soziale Komponente von mindestens 420 Euro pro Jahr erweitert. Unter dem Motto "Wir geben 100% – sie geben 1%" hatten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit viel Elan gegen

> die Deckelung gekämpft (BM berichtete), zuletzt am 12. Juli vor dem Landtag. Mit Trillerpfeifen und Jagdhörnern forderten rund 400 Beamtlnnen in Wiesbaden eine angemessene Besoldungserhöhung (siehe Fotostrecke). Kailing betonte, auch die beschlossene Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden ab 1. August 2017 sei nicht akzeptabel. Verbeamtete Beschäftigte in Hessen müssen mit 42 Wochenstunden immer noch länger arbeiten als in anderen Bundesländern und ihre tarifbeschäftigten KollegInnen.



Hamburg

Hansestadt zieht bei Schmerzensgeld nach

Die Initiative der GdP, dass der Dienstherr die Schmerzensgeldansprüche seiner BeamtInnen gegen zahlungsunfähige Schädiger übernehmen möge, steht nun auch in Hamburg vor dem Durchbruch. Innensenator Andy Grote (SPD) erhielt hierfür nun Zustimmung im Senat. Wenn zugesprochenes Schmerzensgeld für die im Dienst verletzten Beamtlnnen nicht vom Schädiger aufgebracht werden kann, geht der entsprechende Anspruch auf die Stadt über. Bereits im September vergangenen Jahres hatten der DGB und dessen Mitgliedsgewerkschaften die Regierungsfraktionen auf ihre Seite gebracht. Mit Verweis auf die vorbildlichen Regelungen in Bayern und Schleswig-Holstein hatte GdP-Chef Gerhard Kirsch erklärt: "Kolleginnen und Kollegen, die in Ausübung ihres Dienstes angegriffen und verletzt werden, brauchen die sichtbare Solidarität des Staates – für den sie Tag für Tag den Kopf und ihren Körper hinhalten."

Mecklenburg-Vorpommern

Von Flüchtlingen lernen

Nicht nur SchülerInnen sind aus Syrien nach Deutschland geflohen, auch Lehrkräfte. Naheliegend also, sie in Zeiten des LehrerInnenmangels rasch in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit diesem Ziel informierte die GEW Mitte Juli gemeinsam mit der Flüchtlingshilfe Schwerin knapp 30 geflüchtete syrische LehrerInnen über Schulsystem und Arbeitsmöglichkeiten. "Ein Großteil dieser KollegInnen verfügt über weiterführende oder Hochschulabschlüsse und hat teilweise langjährige Erfahrungen an Schulen gesammelt," erklärte die GEW-Aktive Almut Lüpkes, "dennoch fallen sie bei der Arbeitsagentur durch das Raster, weil sie nicht der formalen Lehreraus-

bildung entsprechen." Das Lehrerbildungsgesetz biete die Möglichkeit über einen Seiteneinstieg zu unterrichten. "Allerdings braucht es dafür aus unserer Sicht eine generelle Selbstverpflichtung des Landes zur berufsbegleitenden Qualifikation der Seiteneinsteiger", erklärte die GEW-Vorsitzende Annett Lindner.

Niedersachsen

Rot-Grün: diktieren statt verhandeln

Der DGB forderte Ende Juni die Fraktionen im Landtag auf, sich in den im Herbst anstehenden Haushaltsberatungen für eine faire und zeitgemäße Besoldung der Beamtlnnen einzusetzen. Zuvor hatte die rot-grüne Landesregierung auf ihrer Haushaltsklausur beschlossen, die Besoldung der Landesbeamtlnnen in zwei Stufenanzupassen. Die Bezüge sollen zum 1. Juni 2017 um 2,5 Prozent und zum 1. Juni 2018 um 2,0 Prozent erhöht werden. Damit will die Landesregierung erneut die Besol-



AUS DEN LÄNDERN

dung ohne Beteiligung der Gewerkschaften festlegen. "Die Landesregierung will weiter den Weg des Besoldungsdiktats gehen", stellte der DGB-Vorsitzende Hartmut Tölle fest, "das ist absolut inakzeptabel." Die Besoldung der niedersächsischen Beamtlnnen bleibe damit inhaltlich und zeitlich von den Tarifentwicklungen der Länder abgekoppelt.

Nordrhein-Westfalen

DGB lobt Investition in Personal und Schulen

Auf ein positives Echo traf Anfang Juli die Ankündigung der Landesregierung, 2.400 zusätzliche Stellen in den Bereichen Bildung, Polizei und Justiz zu schaffen. "Die erfolgreiche Umsetzung der Inklusion an Schulen verlangt ebenso nach ausreichend Personal wie die Wahrung der inneren Sicherheit, " erklärte DGB-Chef Andreas Mayer-Lauber, "in beiden Bereichen sind die Kolleginnen und Kollegen

an die Grenzen der Belastbarkeit gestoßen." Die deutliche Aufstockung von Stellen sei daher ein überfälliger Schritt, den die Gewerkschaften seit Langem forderten. Auch der Plan der Landesregierung, zwei Milliarden Euro in die Renovierung von Schulgebäuden, Klassenzimmern und die digitale Ausstattung der Bildungseinrichtungen zu stecken, traf auf die uneingeschränkte Zustimmung des DGB. "Damit geht die Landesregierung endlich gegen zum Teil unzumutbare Lern- und Arbeitsbedingungen von Schülerinnen, Schülern und Lehrkräften vor", so Mayer-Lauber.

Rheinland-Pfalz

Neuer Versorgungsbericht

Laut des Anfang Juli vorgelegten Versorgungsberichts, gingen BeamtInnen in Rheinland-Pfalz im Jahr 2015 durchschnittlich im Alter von 62 Jahren und 11 Monaten in den Ruhestand. "Das ist weiterhin ein guter Wert und bestätigt die erfreuliche Entwicklung der letzten Jahre", erklärte dazu Finanzministerin Doris Ahnen (SPD). Sie zeigte sich erfreut, dass die Zahl der Neuversorgungsfälle im Vergleich zum Vorjahr gesunken sei. Auch die Zahl der Beamtlnnen, die wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand gingen, sei auf 227 Fälle zurückgegangen. Wehrmutstropfen dabei: Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen haben die Dienstunfähigkeiten zugenommen.

Saarland

Mehr Sozialpädagogen für alle Schulen

Die GEW begrüßt, dass die Landesregierung die Einstellung von 13 zusätzlichen sozialpädagogischen Fachkräften an Beruflichen Schulen und den Praktikumsbetrieben beschlossen hat. "Bildung vermittelt grundlegende Kompetenzen für gesellschaftliche Teilhabe und ein

Traditioneller Partner des öffentlichen



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.



selbstbestimmtes Leben in wirtschaftlicher Unabhängigkeit", erklärte GEW-Vorstandsmitglied Thomas Bock, "damit dies gelingt, war die Aufstockung sozialpädagogischer Fachkräfte im Übergangssystem Schule und Beruf längst überfällig." Die GEW forderte entsprechende Maßnahmen auch in den Grund- und Gemeinschaftsschulen.

Sachsen

Freistaat spürt Fachkräftemangel

DGB und Gewerkschaften warnen seit Jahren, dass die Personalkürzungen zu einer Überalterung der Belegschaft führen. Schließlich gehen in Sachsen bis zum Jahr 2030 mehr als 50 Prozent der öffentlichen Beschäftigten in den Ruhestand. Der aktuelle Abschlussbericht der "Kommission zur umfassenden Evaluation der Aufgaben, Personal- und Sachausstattung" soll beim Generationenwechsel und der Personalplanung in der Landesverwaltung helfen. Denn wie Sachsens Staatskanzleichef Fritz Jaeckel (CDU) im Juni gegenüber der Sächsischen Zeitung eingestand, bewerben sich immer weniger Menschen auf Stellen beim Freistaat. Seien vor zehn Jahren noch durchschnittlich zehn Bewerbende einer Ausschreibung gefolgt, seien es heute bloß noch vier, zitierte ihn die Zeitung. Eine DGB-Konferenz zur Personalpolitik wird am 22. September stattfinden.

Sachsen-Anhalt

"Die Zukunft beginnt jetzt!"

Auch in Sachsens Nachbarland geht die Sorge um ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte um. Die Junge Gruppe der GdP hat daher einen umfangreichen Vorschlag für ein Attraktivitätsprogramm vorgelegt. Das Land müsse jungen Menschen Zukunft bieten, um selber Zukunft zu haben. Mietkostenzuschüsse für alle Auszubildenden und Studierenden und Freie Heilfürsorge sollten die Ausbildungsattraktivität steigern. Die Ausbildungsinfrastruktur müsse mittels flächendeckendem WLAN modernisiert werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf solle durch "störungsfreie" Wochenenden in der Bereitschaftspolizei und im Wechselschichtdienst verbessert werden.



Die Junge Gruppe fordert, dass sich Hauptverantwortliche in den Polizeidirektionen der Betreuung sozialer Netzwerke widmen, um den Respekt und die Anerkennung für den Polizeiberuf zu stärken. Die Personalentwicklung müsse regelmäßige Aufstiegsmöglichkeiten für alle PolizeivollzugsbeamtInnen eröffnen. Auch bei Bezahlung und Ausstattung finden sich viele konkrete Forderungen.

Schleswig-Holstein

Bekenntnisse eines Ministerpräsidenten

Ministerpräsident Thorsten Albig (SPD) hat sich Mitte Juli mit einem Brief an die GdP gewandt und das Anliegen der Landesregierung, die Polizei zu stärken, bekräftigt. Hintergrund war ein Brandbrief der GdP aus dem Juni. Darin hatte die Gewerkschaft moniert, dass eine ganze Reihe positiver Maßnahmen des Innenministers Stefan Studt (SPD) aus dessen "Perspektivpapier" keine Berücksichtigung im Haushaltsentwurf 2017 des Finanzministeriums gefunden hatten. "Die Koalition aus SPD, GRÜNEN und SSW hat in dieser Legislaturperiode beispiellos viel für die Beschäftigten der Landespolizei umgesetzt", heißt es in der Antwort des Ministerpräsidenten. So habe sie den Personalabbaupfad für die Landespolizei beendet. Durch die höheren Neueinstellungen stünden ab dem Jahr 2020 rund 300 PolizeibeamtInnen mehr zur Verfügung. "Dies ist ein wichtiger Baustein, um das Ziel zu erreichen, 500 Polizeivollzugskräfte mehr im Landesdienst einzusetzen", so Albig. Im aktuellen Haushaltsentwurf seien zum jetzigen Zeitpunkt die ersten Umsetzungsschritte der Strukturmaßnahmen noch nicht absehbar. "Es ist aber beabsichtigt, die geplanten Stellenhebungen, die neben den erforderlichen Budgetmitteln die Grundlage für die Umsetzung dieses Teils des Perspektivpapiers bilden, zu einem späteren Zeitpunkt einzubringen." Ein Schritt in diese Richtung solle bereits zum Haushalt 2017 gegangen werden. Die GdP begrüßte die Bekenntnisse des Ministerpräsidenten und des Innenministers.

Thüringen

Schlechter Schlüssel

Der im Juni erschienene "Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme" der Bertelsmann Stiftung nennt Thüringen hinsichtlich des Personalschlüssels für die Betreuung, Bildung und Erziehung von Kindern in Krippen und Kitas als bestes ostdeutsches Bundesland. Die GEW weist darauf hin, dass dies kein Grund zur Freude sei. Denn das Land sei immer noch weit von den Standards in westlichen Bundesländern oder gar von den wissenschaftlichen Empfehlungen, auch denen der Bertelsmann Stiftung, entfernt. "Es ist an der Zeit, dass der Bund seiner Verantwortung mit einem Bundesqualitätsgesetz gerecht wird", so GEW-Vorstandsmitglied Norbert Hocke. Jüngst hatte Prof. Joachim Wieland von der Universität Speyer festgestellt, dass die im Grundgesetz verbrieften Rechte auf vergleichbare Lebensverhältnisse nicht mehr gewährleistet seien, wenn Eltern keine verlässliche, vergleichbare Kita-Bildung für ihre Kinder bekommen. Rechtlich sei der Weg für ein Bundeskitagesetz nach Ansicht der GEW damit frei. "Und wenn der politische Wille da ist, kann ein Bundesqualitätsgesetz auch finanziert werden", unterstrich Hocke, "was für den Hochschulbereich möglich war muss auch für die frühkindliche Bildung gelten."

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

- ✓ Darlehen bis 60.000 FUR
- ✓ 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 Schulete 20.5

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.fachklinikumborkum.de

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

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





Privatklinik Eberl in Bad Tölz

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





www.privatklinikeberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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





www.espan-klinik.de



Wir warten noch auf die angekündigte "Effizienzrendite"

Der Zoll nimmt viele verschiedene Aufgaben wahr. Dazu gehören neben zahlreichen anderen: Steuern einnehmen, Warenverkehr über die Grenze überwachen, Betriebsprüfungen durchführen, Forderungen der Sozialversicherungen und eigene Steuerforderungen eintreiben, mit Zollfahndung und Spezialeinheiten organisierte Kriminalität bekämpfen und mit den Kontrolleinheiten Kontrollen durchführen. Wir haben Helmut Schmedemann, Zollbeamter beim Hauptzollamt Hamburger Hafen, zudem Vorsitzender der Bundesfachkommission Bundesfinanzverwaltung in ver.di und Mitglied im Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Finanzen zu den aktuellen Herausforderungen beim Zoll befragt. Für die Zukunft des Zolls hat Schmedemann eine klare Forderung: "Der Zoll" als eine Behörde, erfolgreich und flexibel mit den Menschen, die dort einen guten Job machen, das soll so bleiben! Im Sinne der fast vierzigtausend Kolleginnen und Kollegen!

magazin // 39.000 Beschäftigte setzen die vielfältigen Aufgaben des Zolls um. Derzeit gelten 5.000 Stellen als nicht besetzt. Zugleich ist Personal an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) abgeordnet. Wie steht es um die Personalausstattung des Zolls?

Helmut Schmedemann // Nach wie vor schwierig. Die Verstärkung für die Bundespolizei endet hoffentlich bis zum Herbst. Auch die Abordnungen an das BAMF laufen hoffentlich bald aus. Die zugestandenen zusätzlichen Stellen für neue Aufgaben wie die Mindestlohnkontrolle reichen kaum aus, die Altersabgänge in den "alten" Aufgabenbereichen auszugleichen.

magazin // Eineinhalb Jahre nach Einführung des Mindestlohns gibt es noch immer Kritik, der Zoll würde dessen Einhaltung nicht streng genug kontrollieren. Welche Gründe gibt es dafür?

Helmut Schmedemann // Zum einen wurde die erste Einstellungsgruppe von circa 450 Leuten im Sommer 2015 komplett für die Verstärkung von BAMF und Bundespolizei eingesetzt. Zum anderen bedeutet die Einstellungsermächtigung für 1.400 weitere Kräfte in der Haushaltsplanung nicht kurzfristig 1.400 Zöllnerinnen und Zöllner mehr für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Das zieht sich über mindestens fünf Jahre.

magazin // Zum 1. Januar 2016 wurde die Generalzolldirektion in Bonn als Bundesoberbehörde neu gegründet. Die Bundesfinanzdirektionen als Mittelbehörden wurden aufgelöst. Welche Konsequenzen hatte und hat die Neuorganisation der Zollverwaltung für die Beschäftigten? Helmut Schmedemann // In den örtlichen Behörden, den Hauptzollämtern und Zollfahndungsämtern erstmal nur mehr Arbeit. Bisher waren die Bundesfinanzdirektionen für die Einstellung der Nachwuchskräfte regional zuständig. Jetzt ist jedes Hauptzollamt für Einstellung und Ausbildung zuständig. Verstärkung gab es dafür kaum. Wir warten noch auf die angekündigte "Effizienzrendite". Immerhin: Im ungeliebten Controlling wurden Stellen abgebaut.

magazin // Sind die Aufgaben des Zolls bekannt genug bei den Bürgerinnen und Bürgern und wie ausgeprägt ist die Akzeptanz für die Aufgaben?

Helmut Schmedemann // Ich glaube, dass der Zoll als Wirtschaftsverwaltung auch für die Ordnung in der Arbeitswelt zuständig ist, hat sich herumgesprochen. In Häfen und Flughäfen kommt es schon mal zu Verwechslungen mit der Polizei. Die Akzeptanz hängt jeweils von der persönlichen Betroffenheit ab. Wer lässt sich schon gern kontrollieren? Es kommt beim Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern – wie in anderen Behörden auch – auch mal zu problematischen Situationen bis hin zu Bedrohungen. Sorgen machen mir Konflikte mit den sogenannten Reichsbürgern.

Fachgespräch

Krankenversicherung: Mehr Wahlfreiheit für Beamte

Die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen lädt am 19. September 2016 zu einem beamtenrechtlichen Fachgespräch in Berlin ein. Hintergrund: Wer sich als beihilfeberechtigte Person für die gesetzliche Krankenversicherung entscheidet, beispielsweise wegen der beitragsfreien Familienmitversicherung oder zu hoher Prämien in der privaten Krankenversicherung, muss die Beiträge komplett selbst tragen. Einen Zuschuss der Beihilfeträger zum Beitrag, wie andere ArbeitnehmerInnen von ihren Arbeitgebern, bekommen BeamtInnen nicht. Das wollen Bündnis 90/Die Grünen ändern. Ihr Vorschlag: Beamtlnnen, die sich für die gesetzliche Krankenversicherung entscheiden, dürfen nicht länger benachteiligt werden, der Beihilfeträger muss sich zur Hälfte am GKV-Beitrag der BeamtInnen beteiligen. Die Sprecherin für Gesundheitspolitik Maria Klein-Schmeink MdB wird in die Thematik einführen. Die Position des DGB wird Dr. Karsten Schneider, Abteilungsleiter Öffentli-

Programm und Anmeldung unter cher Dienst und Beamtenpolitik, erläutern. www.gruenebundestag.de

► Termine

Gesundheitsförderung

Angebot der BAköV

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) hat ihr Programm zur Gesundheitsförderung und zum Gesundheitsmanagement in einem neuen Flyer zusammengefasst. Ein Ziel der BAköV ist es, Fach- und Führungskräfte in der Bundesverwaltung für eine gesündere Gestaltung der Arbeitswelt zu qualifizieren. Sie bietet Seminare zu spezifischen Einzelaspekten der Gesundheitsförderung an, zum Beispiel "Gesund und wertschätzend führen im demografischen Wandel", "Mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz

umgehen" oder "Arbeit organisieren, Zeit managen und Stress bewältiden".

Der Flyer ist verfügbar unter www.bakoev.bund.de Publikationen Gesundheits-

förderung

Tagung

Demografie Wissen Kompakt

Am 28. November 2016 wird die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Dortmund TeilnehmerInnen ihrer Fachtagung "Demografie Wissen Kompakt 2016" Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung vorstellen. Der steigende Anteil Älterer in den Belegschaften und die schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze setzen den demografischen Wandel in vielen Unternehmen auf die Tagesordnung, so die BAuA. Die Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu fördern werde für immer mehr Personalverantwortliche zu einer wichtigen Aufgabe. De-

mografieberatung könne präventive Strategien in die Arbeitswelt tragen, um Unternehmen und Beschäftigte zu stärken. Die Veranstaltung richtet sich unter anderem an Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Personalverantwortliche, Führungskräfte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die

Teilnahmegebühr beträgt 125 Euro.

Informationen und Anmeldung unter www.baua.de > Aktuelles und Termine

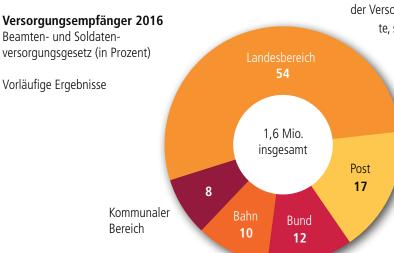


Zahlen, Daten, Fakten

Mehr Versorgungsempfänger auf Landesebene

Am 1. Januar 2016 gab es im Landesbereich rund 683.000 PensionärInnen des öffentlichen Dienstes. Wie das Statistische Bundesamt auf Basis vorläufiger Ergebnisse der Versorgungsempfängerstatistik am 30. Juni weiter mitteil-

te, sind das 4,3 Prozent mehr ehemalige LandesbeamtInnen als ein Jahr zuvor. Im Bereich des Bundes führt die kontinuierlich abnehmende Zahl der ehemaligen BeamtInnen der Bahn sowie der Post insgesamt zu einem rückläufigen Ergebnis (-0,6 Prozent). Bei den Kommunen beträgt der Anstieg 2,1 Prozent.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2016

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst.



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.





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.

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:



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".

| Nama Varaama | | | |
|---------------|-----|------|--|
| Name, Vorname | | | |
| Firma | | | |
| Straße | | | |
| PLZ, Ort | | | |
| E-Mail | | | |
| Konto-Nummer | BLZ | Bank | |
| Unterschrift | | | |



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





