

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

SCHICHTDIENSTE Entgegen dem biologischen Rhythmus

Ausgabe 01 25.01.2018
www.dgb.de/beamtenmagazin

Antworten gesucht
Beamtenstreikverbot vor dem
Bundesverfassungsgericht





0,- Euro Bezügekonto¹ der „Besten Bank“

¹ Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen;
Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.

- ✓ Bundesweit kostenfrei Geld abheben an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner
- ✓ Einfacher Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✓ Ausgezeichnete und zertifizierte Beratung im Abgleich mit der DIN SPEC 77222

Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 07 21/141-0
oder www.bbbank.de/bestebank

BB  **Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel	4
SCHICHTDIENSTE Entgegen dem biologischen Rhythmus	
Gastbeitrag	7
von Frank Brenscheidt: Schichtarbeit gesund organisieren	
Interview	8
Polizeihauptkommissar Frank Hellert über Wechselschichtdienst: „Das außer- dienstliche Leben strebt gegen Null“	
Aus dem Bund	9
Aus den Ländern	11
Aus den Gewerkschaften	17
Bundesverfassungsgericht zum Beamtenstreikrecht	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Claudia Falk, Mitarbeit: Lisa Kranz, Niels Spilker,
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
Titelbild: istockphoto.de/wildpixel
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 25. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

**Niels Spilker**

Politischer Referent,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

ob Arbeitsbedingungen gesundheitsschädlich oder gesundheitsförderlich sind, hängt ganz wesentlich von der Gestaltung der Arbeitszeit ab. Wie lang ist der Arbeitstag? Wie sind Pausen und Erholzeiten geregelt? Wann sind Beschäftigte für die Arbeitgeber erreichbar? Im aktuellen Heft wird der Einfluss von Wechselschicht auf die Gesundheit betrachtet. Dass es auch negative Einflüsse gibt, zeigen arbeitswissenschaftliche Untersuchungen seit langer Zeit. Einige aktuelle Studien werden von uns skizziert. Zudem wird im Interview mit dem Bundespolizisten Frank Hellert deutlich, wie sich jahrelange Wechselschicht auch auf das soziale Leben der Beschäftigten auswirkt. Frank Brenscheidt, Arbeitszeitexperte von der BAuA, rundet den Schwerpunkt ab und gibt Hinweise auf gesundheitserhaltende Regelungen zur Schichtarbeit.

Bezogen auf die Arbeitszeitpolitik ist die Gegenwart ja ziemlich paradox, weil es a) ein zunehmendes Wissen über den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Gesundheit gibt, weil b) die Arbeitgeber durch Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzte einen klaren Auftrag zur präventiven Arbeitsgestaltung haben und weil c) den Beschäftigten – Stichwort technologische Möglichkeiten – oftmals ein Mehr an zeitlicher Flexibilität und Selbstbestimmung in Aussicht gestellt wird. Bei Betrachtung der realen Arbeitswelt nimmt aber vor allem die Arbeit zu belastenden Zeiten merklich zu: abends, nachts, am Wochenende. Verschiedene Arbeitszeit-Initiativen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes knöpfen sich diesen Widerspruch vor, um der Belastung klarere Grenzen zu setzen und den Beschäftigten neue Spielräume zu schaffen. Es wird Zeit.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Niels Spilker



Folgen von Schicht- und Wechselschichtdienst

Entgegen dem biologischen Rhythmus



Nacht- und Schichtarbeit gibt es in nahezu allen Branchen. Auch in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes wird rund um die Uhr gearbeitet, also zu wechselnden Tages- und Nachtzeiten. Feuerwehren, Rettungsdienste, Polizeien, kommunale Krankenhäuser – sie alle sind rund um die Uhr für uns da, sieben Tage die Woche. Was bedeutet das für die Gesundheit und das soziale Leben der dort Beschäftigten? Den Folgen spürt das Magazin für Beamtinnen und Beamte nach.

von Niels Spilker



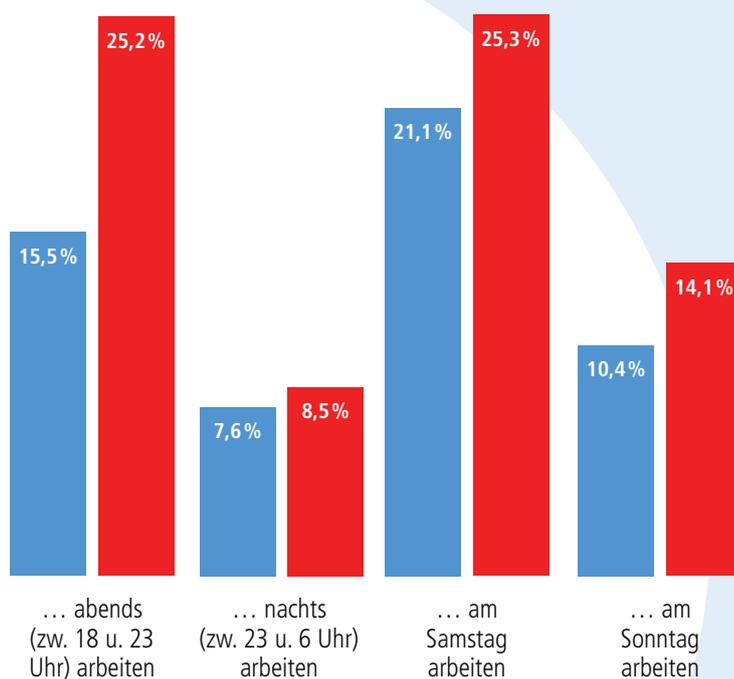
Montag, die Frühschicht beginnt um sechs Uhr. Bei einem durchschnittlichen Arbeitsweg bedeutet das: Aufstehen um vier Uhr. Zwei Tage später Nachtschicht. Dann endet der Dienst um sechs Uhr, Schlafenszeit in diesem Fall also im besten Falle ab acht Uhr morgens. Am Freitag heißt es Zwischenschicht ab 14 Uhr und am Tag drauf wieder Nachtschicht. Wie bewerten Beschäftigte solche Arbeitszeiten? Die einen sehen wahrscheinlich die finanziellen Vorteile in Form von Zulagen, andere hingegen sind genervt von den Auswirkungen auf das Privatleben. So wie es Langschläfer und Frühaufsteher gibt – die morgenfrischen Lerchen und die nachtaktiven Eulen –, so gibt es auch mit Blick auf den Schicht- und Wechselschichtdienst unterschiedliche Vorlieben. Doch auffallend ist: Bei vielen Betroffenen ändert sich die Einstellung zu einem derart wechselnden Arbeitsrhythmus mit Zunahme der Dienstjahre. Ein zu vermutender Grund: Die negativen Folgen fallen von Jahr zu Jahr stärker ins Gewicht.

Trend zu belastenden Arbeitszeiten hält an

Aber zunächst ein Blick auf die Zahlen: Hier wird deutlich, wie sehr sich belastende Arbeitszeiten ausbreiten. Spätschichten, Nacht- und Wochenendarbeit gehören für immer mehr Beschäftigte zum Joballtag. In allen diesen Bereichen gab es zwischen 1992 und 2016 deutliche Zuwächse (siehe Grafiken).¹ Arbeiteten 1992 noch 15,5 Prozent der Beschäftigten abends zwischen 18 und 23 Uhr, so waren es 2016 bereits 25,2 Prozent.

Der Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland, die Schichtarbeit leisten, ist laut Eurostat zwischen 1992 bis 2016 von 11,5 auf 17,4 Prozent angewachsen. Für den öffentlichen Dienst ergibt sich auf Basis des Arbeitszeitreports 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) folgendes Bild: 17 Prozent der Beschäftigten arbeiten zu nicht-normalen Arbeitszeiten. Dazu zählen sechs Prozent mit versetzten Arbeitszeiten (etwa mit fester Früh- oder Spätschicht), drei Prozent mit Wechselschicht

Beschäftigte, die ...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2017

■ 1992 ■ 2016

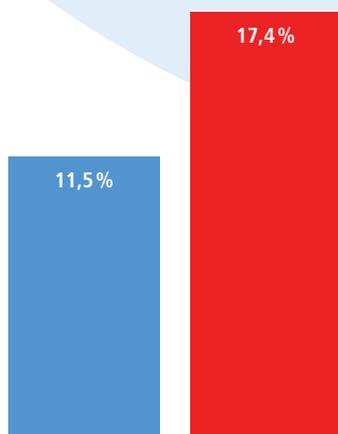
ohne Nachtarbeit sowie acht Prozent mit Wechselschicht mit Nachtarbeit.² Betroffen sind vor allem das Pflegepersonal, ÄrztInnen, Fahrpersonal bei der Bahn oder im ÖPNV sowie Feuerwehr, Polizei und Rettungskräfte.

„Grundsätzlich für jeden Menschen schädlich“

Arbeit in Wechselschicht wirkt sich negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit aus. Die Beschäftigten müssen zeitversoben schlafen, essen und arbeiten. Weil viele Körperfunktionen einem tagesperiodischen Rhythmus unterliegen, ist dabei eine Anpassung an die Nachtarbeit nicht vollständig möglich. Der Körper kommt aus dem Takt, als wesentliche Folge gelten Ein- und Durchschlafstörungen. Dazu kommt, dass der Schlaf nach einer Nachtschicht durch Helligkeit und Lärm eher gestört wird, kürzer ausfällt und damit weniger erholsam ist.

Die gesundheitliche Belastung wird durch die Forschung immer wieder bestätigt. So beschreibt eine zusammenfassende Studie der BAuA, dass das kumulierte Schlafdefizit und die geringere Erholbarkeit des Schlafs „mit Erschöpfung einhergeht, die sich langfristig in Formen von Burnout (z. B. chronischer Erschöpfung) äußern kann“.³ Es wird zudem ein Zusammenhang gesehen zwischen Nachtarbeit und depressiven Stimmungslagen, Angstzuständen und einem erhöhten Risiko für die Entwicklung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Andere Studien zeigen, dass das Unfallrisiko in der Nachtschicht deutlich höher ist und bei mehreren aufeinanderfolgenden Schichten noch weiter ansteigt.⁴ Hauptursache auch hier: Erschöpfung.

Schichtarbeit



Erwerbstätige in Deutschland, die Schichtarbeit leisten

■ 1992 ■ 2016

Quelle: Eurostat

Fragt man die Beschäftigten selbst, ergeben sich ebenfalls deutliche Hinweise auf die Belastung: Menschen, die in Wechselschicht arbeiten, berichten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung deutlich häufiger von gesundheitlichen Beschwerden (siehe Grafik).⁵

Wer nachts oder in wechselnden Schichten arbeiten muss, schätzt seine eigene Gesundheit also messbar als schlechter ein.⁶ Dies gilt insbesondere dann, wenn die Betroffenen dieser Belastung über lange Jahre ausgesetzt sind. So ist auffällig, dass Schichtdienstbeschäftigte im höheren Erwerbsalter „einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen und häufiger unter Schlafstörungen leiden als gleichaltrige Normalarbeitszeitbeschäftigte“.⁷ Diesen negativen Einfluss lang andauernder Schichtarbeit bestätigt auch eine aktuelle Befragung der Hans-Böckler-Stiftung.⁸

Das ergonomische Leitbild

All diese Studien liefern Hinweise darauf, dass Erholungsphasen unmittelbar nach der Belastung nicht ausreichend vorhanden sind. Und auch Zeit für soziale Kontakte fehlt: Die Abendstunden oder das Wochenende werden durch die Schichten regelmäßig besetzt. Das stört das Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben massiv.

Die Arbeitgeber vertreten die Position, dass diese Belastungen ja ausgeglichen würden, durch Zulagen und ein paar zusätzliche Urlaubstage. Aber ob dies ausreicht und ob der Ausgleich in einer vernünftigen Form geschieht, muss gerade angesichts des steigenden Durchschnittsalters der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

diskutiert werden. So entsteht etwa durch Zulagen das Dilemma, dass Anreize für die Inkaufnahme von gesundheitsschädlichen Arbeitszeiten gesetzt werden. Die langfristigen Folgen eines Raubbaus an der Gesundheit machen sich erst im Laufe der Zeit bemerkbar – den finanziellen Ertrag gibt es jedoch sofort. Aufgabe des Arbeitsschutzes ist es, die aus der Arbeit resultierenden Belastungen zu prüfen, soweit möglich zu beseitigen und dabei arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Es braucht Entlastung, getreu dem ergonomischen Leitbild, „die Arbeit an den Menschen anzupassen und nicht umgekehrt“.⁹

Glossar

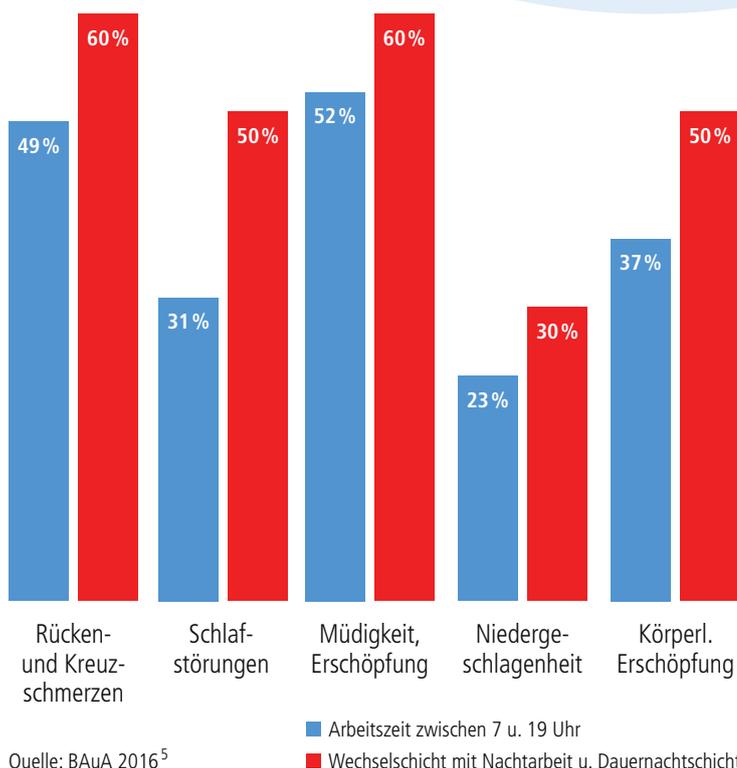
Die **Normalarbeitszeit** bezeichnet Arbeit, die montags bis freitags tagsüber zur jeweils gleichen Zeit liegt. **Schichtarbeit** zählt zu den atypischen Arbeitszeitformen. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt Schichtarbeit vor, wenn mehrere Beschäftigte sich an einem Arbeitsplatz nach geregelter zeitlicher Reihenfolge abwechseln.

Wechselschicht ist eine besondere Form der Schichtarbeit, in der die Arbeitszeit einem Mehrschichtsystem folgt, z. B. einem Zwei- oder Dreischichtsystem. Eine Person leistet also Wechselschicht, wenn sich die Arbeitszeit dauerhaft rhythmisch verändert, sie also ihre Arbeit zu wechselnden Zeiten ausübt (Frühschicht/Spätschicht, Tagschicht/Nachtschicht oder Frühschicht/Spätschicht/Nachtschicht).

Nach dem Arbeitszeitgesetz ist die **Nacht- und Schichtarbeit nach „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen“. Diese beruhen auf arbeitsmedizinischen Untersuchungen.

Für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes ist der **Ausgleich für Arbeit in Schicht- und Wechselschicht im TVöD und im TV-L** geregelt (§§ 8, 27). Beamtinnen und Beamte erhalten einen Ausgleich gemäß den **Erholungsurlaubs- und Erschwerniszulagenverordnungen**, die im Bund und in den Bundesländern unterschiedlich geregelt sind. Die genauen Voraussetzungen für eine Zulage bzw. Zusatzurlaub können an dieser Stelle nicht dargestellt werden.

Schichtarbeit und Gesundheitsbeschwerden



1 Statistisches Bundesamt (2017): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden, S. 26.

2 BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund, S. 48.

3 Amlinger-Chattejee, Monisha (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Arbeitszeiten, Dortmund, S. 26.

4 Vgl. z.B. Folkard, Simon; Tucker, Philip (2003): Shift work, safety and productivity. Occupational Medicine 53/2, S. 95-101.

5 BAuA (2016): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund, S. 64.

6 Vgl. dazu auch „Schicht schlaucht“; Böckler Impuls Ausgabe 09/2017, S. 6.

7 Leser, Carina et al. (2013): Schichtarbeit und Gesundheit, IAB-Kurzbericht 21/2013, S. 7.

8 Langhoff, Thomas/Satzer, Rolf (2017): Gestaltung von Schichtarbeit in der Produktion, WP Forschungsförderung Nr. 43, S. 11.

9 Wirtz, Anna (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten, Dortmund, S. 17.

Schichtarbeit gesund organisieren

von **Frank Brenscheidt**, Arbeitszeitexperte in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Die Organisation der Arbeit im Nacht- und Schichtdienst stellt unter gesundheitlichen und sozialen Aspekten besondere Gestaltungsanforderungen. Aufgrund wissenschaftlicher Untersuchungen ist seit langem bekannt, dass diese Arbeitszeitformen für die Beschäftigten ein gesundheitliches Risiko darstellen können. Nur ein gut organisierter Schichtplan minimiert die gesundheitlichen Risiken bei den MitarbeiterInnen und macht den reibungslosen Ablauf im Betrieb möglich. Der Plan sollte ergonomisch sein, also die gesundheitlichen und natürlichen Bedürfnisse des Menschen in den Mittelpunkt stellen. Und er muss laut gesetzlicher Regelung nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltet sein. Die Handlungsempfehlungen für die gesunde Organisation von Schichtarbeit gehen von einer Passung von Arbeit und Personal aus. Bei einer Personalunterdeckung funktioniert der beste Schichtplan nicht.

Einer der wichtigsten Aspekte zur Beurteilung der Belastung ist die Länge der Wochenarbeitszeit. Bei Arbeitszeiten von 40 und mehr Stunden ist vielfach die Zeit für die Erholung der Beschäftigten zu kurz. Auch lassen sich dann nur bedingt ergonomische Schichtpläne gestalten. Grundsätzlich gilt, dass die Kriterien zur Verringerung des gesundheitlichen Risikos Vorrang haben müssen. Schichten mit langen Arbeitszeiten und gleichzeitig hoher Arbeitsbelastung sollten vermieden werden und die Ruhezeiten zwischen den Schichten so lang sein, dass sie eine effektive Erholung ermöglichen.

Ausgehend von den vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen lassen sich folgende Handlungsempfehlungen formulieren:

- Die Anzahl der **aufeinanderfolgenden Nachtschichten** sollte möglichst **gering** sein.
- Nach einer **Nachtschichtphase** sollte eine möglichst **lange Ruhephase** folgen. Sie sollte auf keinen Fall weniger als 24 Stunden betragen.
- **Geblockte Wochenendfreizeiten** sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.
- Ungünstige Schichtfolgen sollten vermieden werden, das heißt immer **vorwärts rotieren**.
- Die **Frühschicht** sollte **nicht zu früh** beginnen.
- Die **Nachtschicht** sollte **möglichst früh** enden.
- Die **Ballung** von Arbeitszeiten auf einen Tag sollte **begrenzt** werden.
- Schichtpläne sollten **vorhersagbar** und **überschaubar** sein.



istockphoto.de/leolinia



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

DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de



Erfahrungen mit dem Wechselschichtdienst

» Das außerdienstliche Leben strebt gegen Null «

Zur Person // Frank Hellert ist Erster Polizeihauptkommissar und Dienstgruppenleiter bei der Bundespolizei am Berliner Hauptbahnhof. Er ist 59 Jahre alt, seit 1979 verheiratet und hat zwei Kinder und sechs Enkelkinder. Frank Hellert ist Mitglied der GdP. Im Gespräch mit dem Magazin für Beamtinnen und Beamte berichtet er von seinen langjährigen Erfahrungen mit dem Wechselschichtdienst.

magazin // Wie sieht eine typische Arbeitswoche im Wechselschichtdienst aus? Wie ist die Schichtfolge?

Frank Hellert // Also die Schichtfolge geht immer nach vorn, das heißt beginnend vom Frühdienst über den Spätdienst zum Nachtdienst. In einer langen Woche ist am Samstag und Sonntag Früh-, Montag und Dienstag Spät- und Mittwoch und Donnerstag Nachtdienst. Freitag komme ich aus dem Nachtdienst, das Wochenende ist dann frei. Frühschicht heißt eine Dienstzeit von 6 bis 14 Uhr, Spätdienst von 14 bis 22 Uhr und Nachtdienst von 22 bis 6 Uhr. Also das sind die reinen Dienstzeiten, die das System vorgibt. Da wir einen relativ flexiblen Dienstplan haben, kann ich auch früher beginnen bzw. aufhören, wenn ich meine 41 Stunden je Woche einhalte. Das nutze ich. Nach dem Frühdienst habe ich damit Zeit, eines meiner Enkelkinder abzuholen. Im Spätdienst komme ich so früher ins Bett und nach dem Nachtdienst schneller nach Hause. Die Straßen sind frei und ich sehe meine Frau am Morgen noch. Meine Frühschicht beginnt deshalb um 4:30, die Spätschicht um 12:30 und der Nachtdienst um 20:30 Uhr.

magazin // Wann klingelt da der Wecker, wann geht es ins Bett?

Frank Hellert // Der Wecker klingelt um 3:15 Uhr und dann geht es zum Frühdienst. Nach dem Nachtdienst bin ich gegen 6 Uhr im Bett, zum Einschlafen etwas Radio hören oder kurz in ein Buch sehen. Aufstehen um 13 Uhr in der Woche, am Wochenende 15 Uhr. Nach dem letzten Nachtdienst wird wachgeblieben, um dem Körper vorzugaukeln, am Abend müde zu sein und dann besser einzuschlafen.

magazin // Was ist für Sie persönlich das Belastende an der Arbeit in Wechselschicht?

Frank Hellert // Belastend an der Schichtarbeit ist für mich einmal, dass ich Probleme mit dem Ein- und Durchschlafen habe. Die Tage, die zur Erholung vom Schichtdienst dienen sollen, reichen nicht aus. Außerdem muss die Familie das Leben, ihre Termine nach meinen Schichtplänen gestalten. Das funktioniert nicht immer, ich kann viele wichtige Termine nicht wahrnehmen. Das außerdienstliche Leben strebt gegen

Null. Freundschaften bestehen in der näheren Umgebung, werden unregelmäßig gepflegt. Rein körperlich kommt es schon mal zu Unwohlsein im Magen-Darm-Bereich. Der Zeitpunkt der Nahrungsaufnahme und die Art der Nahrung sind teilweise nicht geeignet. Oder besser gesagt: ärztlich nicht empfohlen. Aber nachts um halb 4 schmeckt halt auch mal der Döner.

magazin // Seit wann arbeiten Sie in Wechselschicht? Empfinden Sie heute eine größere Belastung als früher?

Frank Hellert // Im Wechselschichtsystem tätig bin ich seit 1980. Natürlich steckt man als junger Mensch den Schichtdienst besser weg als heute mit fast 60. Da schlägt schon mal die Müdigkeit um 2 Uhr zu. Als Dienstgruppenleiter gibt es eine Menge Papier zu beschreiben, dann geht es raus auf Streife, wach werden, um dann wieder weiter zu schreiben. Man fühlt sich spürbar älter. Hier ein Zipperlein, da ein Klagen. Man wird langsamer und muss aufpassen, nicht gleichgültig zu werden. Nicht was den Dienst betrifft, sondern seiner außerdienstlichen Umwelt gegenüber.

magazin // Wenn Sie sich etwas wünschen könnten: Worauf sollte Ihrer Meinung nach der Schwerpunkt liegen, wenn es um eine vernünftige Entlastung geht?

Frank Hellert // Grundsätzlich werden wir als Bundespolizisten meiner Ansicht nach sehr gut alimentiert. Aber ab einem bestimmten Alter sollte der Dienstherr keine uniformierten Polizisten mehr auf Streife schicken. Es sollten Möglichkeiten geschaffen werden, die dienstälteren Kollegen in anderen Bereichen einzusetzen. Die derzeitige wöchentliche Arbeitszeit sollte gekürzt werden. Das sogenannte Gesundheitsmanagement sollte hier stärker auf die Bedürfnisse der Schichtdienstleistenden eingehen. Nicht der Schichtdienstleistende sollte zum Gesundheitsmanagement gehen, sondern genau umgekehrt! Die dort geplanten Maßnahmen sollten in den Inspektionen, also an der Basis angeboten werden. Und prophylaktische Kurangebote in regelmäßigen Abständen wären sinnvoll, ausgerichtet auf die Erschwernisse des Wechselschichtdienstes.

Angriffe auf Polizei und Feuerwehr

Malchow fordert angemessene Bestrafung

Frohes Neues Jahr! – Für viele Einsatzkräfte der Polizei, Feuerwehr und Rettungsdienste startete das neue Jahr weniger erfreulich. Gerade in Großstädten wie Leipzig oder Berlin wurden sie in der Silvesternacht massiv angegriffen. Der GdP-Vorsitzende Oliver Malchow kommentiert die Vorkommnisse: „Meinen KollegInnen schlägt im Alltag viel Aggressivität und Respektlosigkeit entgegen. Neujahr war nur der erste Tag – 364 weitere folgen. Das Unrechtsbewusstsein vieler Bürger tendiert gen Null, selbst wenn sie gravierende Verfehlungen begangen haben.“ Die Polizei werde nicht nur bei Maßnahmen angegriffen und verletzt, die sie vollstrecken müssen, sondern auch völlig ohne Anlass, „allein, weil sie dieses Amt im Auftrag von Staat und Gesellschaft ausüben.“ Der GdP-Bundesvorsitzende forderte die Justiz auf, dass ermittelte Straftäter auch entsprechend bestraft werden. Damit setze die Gesellschaft ein Zeichen, dass solche Angriffe vom Staat nicht geduldet werden.

Wirtschaftspolitische Herausforderungen 2018

IMK fordert mehr Investitionen

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung hat in seinem wirtschaftspolitischen Jahresausblick unter anderem empfohlen, die öffentlichen Investitionen dauerhaft zu erhöhen. Um immer noch bestehende Investitionshürden bei den Kommunen abzubauen, sollten besonders stark verschuldete Städte und Gemeinden über einen vom Bund geschaffenen Tilgungsfonds für Altschulden in Höhe von mindestens knapp 20 Milliarden Euro teilweise entschuldet und künftig bei den Sozialausgaben entlastet werden. Deutschland stehe in einer widersprüchli-

chen Situation: Einerseits sei für 2018 ein gesamtstaatlicher Budgetüberschuss von gut 45 Milliarden Euro zu erwarten. Andererseits erkennen die Forscher des IMK trotz punktueller Verbesserungen noch einen großen öffentlichen Investitionsstau. Die Investitionsquote sei nach dem Auslaufen der Konjunkturpakete 2012 nahezu konstant geblieben, bei der kommunalen öffentlichen Infrastruktur überstiegen weiterhin die Abschreibungen die Investitionen: Man lebt auf Verschleiß. Das IMK empfiehlt daher, die öffentlichen Investitionen schrittweise deutlich zu erhöhen. Dabei sollten auch die Personalengpässe behoben werden, die durch einen jahrelangen Sparkurs in den Verwaltungen entstanden seien und nun verhindert, dass Vorhaben rasch umgesetzt werden. Das IMK rät auch zur (Wieder-)Einführung einer „goldenen fiskalpolitischen Regel“, die die Defizitfinanzierung von öffentlichen Investitionen erlaubt. Vor Einführung der „Schuldenbremse“ existierte eine entsprechende Regel in Deutschland. Angesichts des Nachholbedarfs bei Infrastruktur, Bildung und

IMK Report 133,
Januar 2018
www.boeckler.de

Personal sieht das IMK die erste Priorität weiterhin bei Investitionen, weniger bei Steuersenkungen.

Pauschale Beihilfe

DGB begrüßt Gesetzentwurf

Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat am 19. Dezember 2017 den Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge beschlossen und den Gesetzentwurf der Bürgerschaft zugeleitet (Drs. 21/11426). Der Gesetzentwurf sieht mittels Änderung des Hamburgischen Beamtengesetzes die Schaffung einer zusätzlichen Form der Beihilfe als dienstrechtliche Regelung vor. BeamtInnen sollen sich ab dem 1. August 2018 neben der bisherigen Beihilfe, die individuell zu einzelnen Aufwendungen gewährt wird, alternativ für eine Pauschale zur Deckung der hälftigen Kosten einer Krankenvollversicherung entscheiden können. Damit wird sichergestellt, dass die Beihilfe gegenüber der Art des Versicherungsverhältnisses (privat oder freiwillig



» EVG FORDERT ANPASSUNG DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT AN DIE TARIFLICHEN NORMEN DES TVÖD «

gesetzlich) tatsächlich neutral ausgestaltet ist. BeamtInnen sind in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei. Sie können sich aber unter den im Fünften Buch Sozialgesetzbuch definierten Voraussetzungen freiwillig gesetzlich krankenversichern. Dann zahlen sie allerdings nicht nur den Arbeitnehmer- sondern auch den Arbeitgeberbeitrag, da das Beihilfesystem aller 17 Dienstherren bisher sowohl die anteilige Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen als auch die Zahlung eines Arbeitgeberanteils ausschließt. Die Konsequenz: eine finanzielle Entlastung der Dienstherren zu Lasten der Betroffenen. Diese Ungerechtigkeit will das Land Hamburg beheben. Der DGB fordert eine solche Lösung seit vielen Jahren. Er begrüßt das Vorhaben ausdrücklich und hat dem Bundesministerium des Innern vorgeschlagen, auch auf Bundesebene gemeinsam eine Lösung zu finden.

Beamtenpolitische Agenda

EVG beschließt Forderungen

In ihrem Ausblick auf das Jahr 2018 bekennt sich die EVG klar zum Berufsbeamtentum. Sie will sich auch weiterhin für ihre rund 35.000 BeamtInnen im aktiven Dienst bei der Bahn, beim Bundeseisenbahnvermögen (BEV) und beim Eisenbahn-Bundesamt (EBA) einsetzen. In einem Antrag, den der 2. Ordentliche Gewerkschaftstag der EVG verabschiedet hat, ist die beamtenpolitische Agenda für die nächsten Jahre festgelegt: Darin werden unter anderem Forderungen vor dem Hintergrund neuer Anforderungen durch die Digitalisierung beschrieben, bessere Beförderungsmöglichkeiten und die Durchlässigkeit der Laufbahnen ange-mahnt. Zudem setzt sich die EVG für die Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit für die BeamtInnen an die tariflichen Normen des TVöD ein – das heißt eine Reduzierung von 41 auf 39 Stunden pro Woche. Die EVG kämpft

darum, dass bei künftigen Besoldungsrunden weiterhin aktive BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen gleichgestellt bleiben. Die EVG betont, dass „das BEV auch in den nächsten Jahren noch als selbstständige Behörde“ existiert. Viele Dinge hingen daran, „wie zum Beispiel die gesetzlichen und betrieblichen Sozialeinrichtungen sowie verschiedene anerkannte Selbsthilfeeinrichtungen im Bahnbereich und die Betreuung der rund 161.000 VersorgungsempfängerInnen mit ihren ca. 96.000 Hinterbliebenen.“ Die Krankenversorgung der BundesbahnbeamtInnen (KVB) mit ihren rund 265.000 Versicherten müsse als eigenständige betriebliche Sozialeinrichtung erhalten bleiben. „Dafür muss die KVB die Möglichkeit haben, geeignetes Personal von extern einstellen zu dürfen“, schreibt die EVG in ihrem Ausblick.

FAQ hier ansehen:
www.dgb.de
I-/E4o

Spezialtarif mit 40% Rabatt²

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

¹Quelle: Berechnung der Union Investment auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2016.
²Neben der produktspezifischen automatischen Anpassung der Rabattierung mit abnehmender Laufzeit der UPR-Select gewährt die BBBank eG darüberhinaus einen zusätzlichen Rabatt auf den Ausgabeaufschlag.
³Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: Juli 2016.
⁴Garantiegeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

UniProfiRente Select – die Riester-Rente vom Marktführer¹:

- 40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit²
- Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“³
- 100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase⁴ – während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen
- 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: 31.05.2017

Mehr Informationen? Gerne!

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



Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

Baden-Württemberg

Digitalisierung: Beschäftigte mitnehmen

Als Stimme der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist es für den DGB in Baden-Württemberg ein wichtiges Anliegen mit den Verantwortlichen des Landes über Digitalisierung zu diskutieren. Daher finden regelmäßige Gespräche auch mit dem zuständigen Beauftragten der Landesregierung für Informationstechnologie, Ministerialdirektor Stefan Krebs, statt. Die Gespräche haben gezeigt, dass es notwendig ist, die Perspektive der Beschäftigten gegenüber den Verantwortlichen mit Nachdruck zu vertreten. Mit der im Sommer 2017 veröffentlichten Digitalisierungsstrategie will Baden-Württemberg zu einer digitalen Leitregion in Deutschland werden. Insbesondere für den öffentlichen Dienst bedeutet die Digitalisierung jedoch eine gewaltige Veränderung der Arbeitsbeziehungen. Diese Transformation kann nur gemeinsam mit den Beschäftigten gelingen. Das Thema Datenschutz ist aus Sicht des DGB eines der wichtigsten Themen bei der Digitalisierung und führt schon heute in der Praxis zu erheblichen Problemen für die Beschäftigten wie auch für die Personalvertretungen. Von der dienstlichen Nutzung sozialer Medien bis zur Einführung verdeckter Leistungskontrollen durch moderne Technik: Die Bandbreite der Themen ist vielfältig. Dies erfordert einen besonderen Blick auf den Beschäftigtendatenschutz und kann nicht allgemein unter Datenschutz ausreichend bearbeitet werden.

Bayern

Saisonale Lehrerarbeitslosigkeit steigt

Die GEW kritisiert scharf, dass Bayern Lehrkräfte vor den Ferien entlässt und nach den Ferien wieder einstellt. Laut einer Auswertung der Bundesagentur für Arbeit seien die Arbeitslosmeldungen von Lehrkräften 2017 in den Sommerferien sprunghaft gestiegen. Die Zahl der zusätzlich arbeitslos gemeldeten Lehrkräfte stieg in 2017 wieder an, nachdem sie in den Jahren 2014 bis 2016 rückläufig gewesen ist. Bundesweit hatten sich rund 4.900 Lehr-

kräfte in den Sommerferien nach einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt arbeitslos gemeldet. In Bayern sind 861 KollegInnen betroffen gewesen, das ist bundesweit der zweithöchste Wert. „Das Hire-and-Fire-Prinzip wird weder den SchülerInnen noch den Lehrkräften gerecht. Auch Bayern als Arbeitgeber saniert sich so auf Kosten der Beitragszahler der Sozialkassen“, so der Vorsitzende der GEW Bayern, Anton Salzbrunn. Betroffen sind vor allem junge und weibliche Lehrkräfte.

Berlin

DGB begrüßt vorgezogene Besoldungserhöhung

Der DGB begrüßt die vorgezogene Besoldungserhöhung sowie den Wegfall der Kostendämpfungspauschale für BeamtInnen in Berlin. Das Berliner Abgeordnetenhaus hatte mit dem Haushalt für 2018/2019 den Rahmen für vorgezogene Besoldungsanpassungstermine beschlossen. Diese fallen nun auf den 1. Juni 2018 sowie den 1. April 2019, statt wie bislang vorgesehen auf den 1. August beider Jahre. Die Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg, Doro Zinke äußerte sich erfreut: „Das ist ein besonders wichtiges Signal. Für die eingeplante verzögerte Besoldungserhöhung erst zum August wäre kein Verständnis mehr zu erwarten gewesen. Nach der langen Durststrecke für die BeamtInnen muss sich endlich auch finanziell für sie bemerkbar machen, dass sie einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren dieser Stadt leisten.“ Der DGB fordert ergänzend zu den Beschlüssen des Abgeordnetenhauses, dass die Besoldungserhöhungen künftig grundsätzlich zeitgleich mit den Tarifierhöhungen durchgeführt werden sollen.

Brandenburg

IG BAU vereinbart Altersteilzeitregelung für Waldarbeiter

Die IG BAU hat sich mit dem Land Brandenburg auf ein Paket verständigt, das es Beschäftigten des Landesbetriebs Forst Brandenburg (LFB) ermöglicht, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden. Dazu wurde ein Altersteilzeitarifvertrag für Beschäftigte nach dem



TV-Forst (Waldarbeiter) vereinbart und um eine Richtlinie zum Ausgleich von Rentenabschlägen ergänzt. Außerdem wurde für alle Beschäftigte des LFB eine Abfindungsrichtlinie sowie eine Richtlinie zum Ausgleich von Rentenabschlägen für Beschäftigte vereinbart, die das 63. Lebensjahr vollendet haben und nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Rente für langjährig Versicherte in Anspruch nehmen. Für 2018 konnte die IG BAU zudem einen verbindlichen Einstellungskorridor vereinbaren.

Bremen

ErzieherInnen und SozialpädagogInnen können Urlaub nachholen

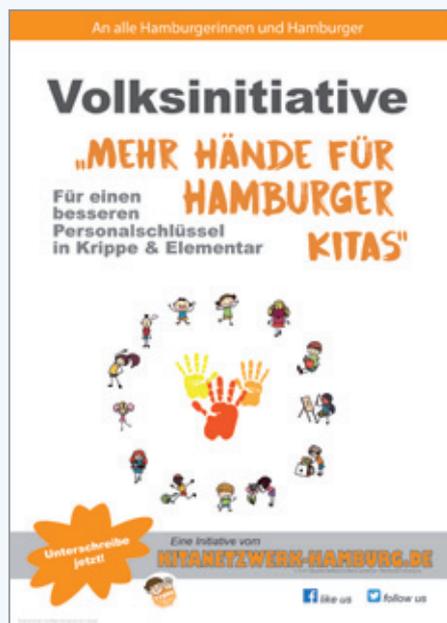
Nach intensiven Verhandlungen konnte die GEW eine Vereinbarung zum Umgang mit einer Erkrankung im Urlaub für bestimmte Beschäftigtengruppen an Schulen erreichen. Sie gilt für ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, die direkt bei der Senatorin für Kinder und Bildung an stadtbremischen Schulen beschäftigt sind. Für sie ist nun durch eine Festlegung des Urlaubs während

der Ferien unmissverständlich geregelt, dass eine Erkrankung während des Urlaubs dazu führt, dass diese freien Tage – gegebenenfalls auch während der Schulzeit – nachgeholt werden können. Die Regelung gilt jedoch nicht für Beschäftigte der freien Träger.

Hamburg

GEW und ver.di unterstützen Volksinitiative „Mehr Hände für Hamburgs Kitas“

GEW und ver.di rufen dazu auf, die Volksinitiative „Mehr Hände für Hamburgs Kitas“ zur Verbesserung des Personalschlüssels in KITAS zu unterstützen. Damit unterstreichen die Gewerkschaften die Forderungen des trägerübergreifenden Kita-Netzwerks „Mehr als satt und sauber“, das diese Volksinitiative ins Le-



ben gerufen hat. Die Volksinitiative will erreichen, dass die Senatsparteien (SPD und Grüne) ihre Zusagen für personelle Verbesserungen endlich auch verbindlich umsetzen. Gefordert wird die schrittweise Einführung einer Fachkraft-Kind-Relation von 1:4 in der Krippe und 1:10 im Elementarbereich unter Berücksichtigung der Ausfallzeiten. Ein besserer Personalschlüssel bedeute, so die GEW Hamburg, dass mehr pädagogische Fachkräfte gebraucht werden. Dafür bedürfe es zufriedenstellender Arbeitsbedingungen, einer angemessenen Bezahlung und somit einer lang-

fristigen Perspektive für das Arbeitsleben.

Hessen

BeamtInnen fahren gratis mit dem ÖPNV-Landesticket

Seit Januar 2018 können rund 145.000 BeamtInnen, Tarifbeschäftigte und Auszubildende kostenlos Busse und Bahnen in Hessen nutzen. Das Landesticket ist Teil des Tarifvertrags zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften, dessen Ergebnis auf die BeamtInnen übertragen wurde. Es soll damit auch ein Anreiz geschaffen werden, vom Auto auf den Öffentlichen Personennahverkehr umzusteigen.

Mecklenburg-Vorpommern

Konsequenzen aus BVerfG-Urteil zur Beamtenbesoldung

2008 und 2009 hatte das Land Mecklenburg-Vorpommern den BeamtInnen der Besoldungsgruppen A10 aufwärts die Ost-West-Anpassung vorenthalten und so insgesamt 44 Millionen Euro gespart. Gegen ein ähnliches Vorgehen in Sachsen hatten zwei Polizisten erfolgreich vor dem Bundesverfassungsgericht geklagt. Sachsen muss den Beamten das einbehaltene Geld zurückzahlen. Zwar verpflichtet das Urteil das Land nicht, doch werden in Mecklenburg-Vorpommern nun die eingesparten Personalkosten für die Sicherung künftiger Pensionen sowie für Anpassungen der laufenden Besoldungsgesetzgebung eingesetzt. Mit 37,5 Millionen Euro sollen weitere Jahrgänge in den Versorgungsfonds aufgenommen werden. Bislang hat das Land für alle seit 2008 in den Landesdienst getretenen BeamtInnen in diesen Fonds eingezahlt. Künftig sollen die Pensionen der Beamtenjahrgänge ab 2005 aus diesem Fonds gedeckt werden. Mit der restlichen Summe könnte die Besoldung an die Tarifsteigerung der Angestellten angepasst werden. Die 22.000 betroffenen BeamtInnen werden voraussichtlich zum 1. März 2018 eine Einmalzahlung in Höhe von 9,35 Prozent einer Monatsbesoldung erhalten. Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord, sieht darin ein politisch wichtiges Signal. „Die

Weitere Infos zur Volksinitiative unter www.kitanetzwerk-hamburg.de

damit verbundene Ausgleichszahlung ist auch ein Beitrag zur Gleichstellung von Tarifbeschäftigten und Beamten. Der Kompromiss greift die bestehende Einigung zur künftigen Besoldungspolitik auf.“

Niedersachsen

ver.di-Tannenbaumaktion zur Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes

„Alle Jahre wieder“, unter diesem Motto fand im Dezember 2017 wieder die ver.di-„Tannenbaumaktion“ in Hannover statt. Die KollegInnen der Fachgruppe Feuerwehr von ver.di demonstrierten für die Wiedereinführung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Reinhold Hilbers (CDU), Finanzminister von Niedersachsen, erhielt von den KollegInnen einen mit Forderungen geschmückten, gespaltenen Tannenbaum, weil er erneut versucht habe, die Tarifbeschäftigten und BeamtInnen durch die Festlegung der Beamtenbesoldung im Voraus für die Jahre 2017 und 2018 zu spalten. „Ein schwarzer Finanzminister hat uns das Weihnachts- und Urlaubsgeld gestrichen, jetzt hat ein schwarzer Finanzminister die Gelegenheit, es wieder einzuführen“, sagte Mario Kraatz,



Gespaltenen Tannenbaum für Finanzminister Hilbers (CDU), Foto ver.di

Vorsitzender der ver.di-Fachgruppe Feuerwehr aus dem Landesbezirk Niedersachsen/Bremen.

Nordrhein-Westfalen

Alimentation für BeamtInnen mit mindestens drei Kindern

Werden BeamtInnen mit drei oder mehr unterhaltspflichtigen Kindern in Nordrhein-Westfalen dem Amt angemessen alimentiert? Diese Frage legte das VG Köln dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung vor (3 K 4913/14 unter anderem), wobei es selbst meint, dass die Familienzuschläge in den Jahren 2009 ff. rechtswidrig zu niedrig bemessen seien. Denn der für das dritte Kind verfügbare Gehaltsbestandteil erreicht nicht die gebotene Mindesthöhe von 115 Prozent des durchschnittlichen sozialhilferechtlichen Gesamtbedarfs eines Kindes. Um sich etwaige Ansprüche auf höhere Besoldungsbestandteile zu sichern, müssen BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen



mit einem Familienzuschlag für mehr als zwei Kinder in jedem Jahr einen Widerspruch gegen die Höhe des Familienzuschlages einlegen und gleichzeitig einen Antrag auf Neufestsetzung stellen. Das Finanzministerium hat zugesagt, dass entsprechende Widersprüche auf Anpassung bis zur höchstrichterlichen Entscheidung ruhend gestellt werden und auf die Einrede der Verjährung in diesem Zusammenhang verzichtet wird.

Rheinland-Pfalz

Muscheid fordert Übernahme der Hamburger Regelung zur Beihilfe

Der Vorsitzende des DGB-Bezirks Rheinland-Pfalz-Saarland Dietmar Muscheid begrüßt die geplante Regelung in Hamburg, wonach BeamtInnen die Möglichkeit bekommen, den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung als pauschale Beihilfe zu erhalten.

Die BSW-Karte: Einkaufs-Vorteile für jeden Tag



- Vorteilhaft einkaufen bei ca. 20.000 namhaften Filialisten und Geschäften vor Ort ...
- ... und bei über 700 Online-Shops, wie Lidl.de, 1&1, Ebay, BAUR, OTTO, Peter Hahn, lieferando.de, Fressnapf, XXXL Einrichtungshäuser, CONRAD, DocMorris, Tchibo und viele mehr
- Günstig reisen mit Komplett-Service
- Strom, Gas, Heizöl - Energie zu BSW-Konditionen
- Kostenlose Zusatzkarten für Familienmitglieder

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.bsw.de



AUS DEN LÄNDERN

Derzeit muss der volle Beitrag selbst getragen werden, während der Dienstherr gleichzeitig spart (siehe Meldung Bund „Pauschale Beihilfe“). Es würde Rheinland-Pfalz gut anstehen,

ES WÄRE GUT, DEM HAMBURGER BEISPIEL ZU FOLGEN.

dem Hamburger Beispiel zu folgen. „Unser Finanzministerium sollte zeitnah feststellen, wie viele rheinland-pfälzische BeamtInnen von einer solchen Regelung profitieren würden“, so Muscheid.

Saarland

Universitätsklinikum will Personalratsmitglied entlassen

Die Leitung des Universitätsklinikums (UKS) beabsichtigt Charlotte Matheis, Personalratsmitglied und „Aktivistin für Entlastung und mehr Personal“, wegen ihrer Personalratsstätigkeit



Tom Körner/ver.di

außerordentlich (fristlos) zu kündigen. Die teilfreigestellte Personalrätin ist nach einer Erkrankung schwerbehindert und verlangt einen leidensgerechten Arbeitsplatz. Dem kam der Arbeitgeber nicht entsprechend nach. Der Per-

sonalrat lehnte das Ansinnen des Universitätsklinikums, die Kollegin fristlos zu kündigen, ab. Im Vorfeld hatten sich der ver.di Landesleiter Michael Blug, Bezirksgeschäftsführer Thomas Müller und der zuständige Gewerkschafts-

Wir machen uns stark für Ihre Gesundheit gesetzlich und privat

Debeka BKK

Debeka Krankenversicherungsverein a. G.

56027 Koblenz
Telefon (02 61) 9 41 43-0
www.debeka-bkk.de

Debeka-Hauptverwaltung
56058 Koblenz
Telefon (08 00) 8 88 00 82 00

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes

Debeka – anders als andere



www.debeka.de/socialmedia

kretär Michael Quetting in persönlichen Schreiben an die Personalratsmitglieder gewandt und deutlich gemacht, dass ver.di diese Kündigung als Angriff auf die gesamte saarländische Arbeitnehmerschaft verstehe. Charlotte wurde auf der Liste der Gewerkschaft ver.di in den Personalrat gewählt. Sie ist Mitglied der ver.di-Bundestarifkommission und Mitglied der Tarifkommission Entlastung am UKS. Sie hat beim großen Streik 2006 eine wichtige Rolle gespielt und vertritt den Personalrat in der sogenannten „Einigungsstelle Arbeitszeiten.“ Die ehrenamtliche Gewerkschafterin engagiert sich auch in der Vertreterversammlung der Arbeitskammer des Saarlandes. ver.di bittet dringend um Solidarität mit Charlotte Matheis und hat hierfür eine Aktion gestartet. Die SaarländerInnen sollten die Rücknahme der Kündigung fordern – direkt beim kaufmännischen Direktor Ulrich Kerle: ulrich.kerle@uks.eu

Sachsen

DGB und GEW fordern gute Bedingungen für LehrerInnen

Im Interview mit der Leipziger Volkszeitung äußerte sich der frisch gewählte DGB-Vorsitzende von Sachsen, Markus Schlimbach, unter anderem zur Frage der Verbeamtung von LehrerInnen. Auf die Frage, ob er – wie die GEW – gegen die vorgeschlagene Verbeamtung von LehrerInnen sei, antwortete Schlimbach: „Erstmal sehen, was da wirklich vorgeschlagen wird. Eine Verbeamtung aller LehrerInnen geht gar nicht. Nur Neueingestellte oder nur Jüngere zu verbeamten, würde zu einer Zwei-Klassen-

**» EINE VERBEAMTUNG
ALLER LEHRERINNEN GEHT
GAR NICHT. «**

Gesellschaft im Lehrerzimmer führen.“ An Verhandlungen mit den Gewerkschaften, um faire und attraktive Bedingungen für alle aktiven und für junge Lehrer zu schaffen, gehe kein Weg vorbei. Die GEW hatte kritisiert, dass das Verbeamtungsprojekt von einigen CDU-Politikern zum Allheilmittel erklärt würde. Das habe nichts mit „Spielverderberei“ zu tun, so die GEW Sachsen. „Wir sehen nur, dass die

jetzt laufende Diskussion um den Beamtenstatus für eine Minderheit den berechtigten Interessen der Mehrheit der sächsischen LehrerInnen und sozialpädagogischen Fachkräfte in den Schulen nicht annähernd gerecht wird – und wir sind kein Standesverband, sondern eine Gewerkschaft für die Beschäftigten in allen Schularten.“ So könne niemand ernsthaft glauben, dass nach einem Votum für den Beamtenstatus der zukünftigen KollegInnen noch viel Geld für die „restlichen“ jetzt im Schuldienst tätigen rund 30.000 LehrerInnen zu Verfügung gestellt werde.

Sachsen-Anhalt

Polizeiausrüstung wird aufgestockt

Das Land Sachsen-Anhalt will 2018 rund 18 Millionen Euro in neue Polizeiausrüstung investieren, wie Innenminister Holger Stahlknecht (CDU) mitteilte. Das Geld soll für neue



Waffen, Schutzwesten, Dienst- und Schutzkleidung sowie neue Fahrzeuge ausgegeben werden. Auch die Hubschrauberflotte wird modernisiert. 2017 löste ein Helikopter mit moderner Technik eine 25 Jahre alte Maschine in der Polizeihubschrauberstaffel ab. 2018 soll ein weiterer Helikopter hinzukommen. Personell sieht es schlechter aus. Doch laut Stahlknecht sei es immerhin gelungen, die Zahl der PolizeianwärterInnen binnen eines Jahres auf 700 zu verdoppeln. Im Herbst war eine Werbekampagne für den Beruf unter dem Motto: „Fahndung. Stell Dich. Der Verantwortung. Polizei.“ gestartet.

Schleswig-Holstein

GdP: Arbeitszeitverkürzung zukunftsweisend

Ab 1. März soll die Wochenarbeitszeit für Wechselschichtdienstleistende verkürzt werden. Für Beschäftigte, die länger als 20 Jahre Schichtdienst leisten, gilt dann eine 39- statt 41-Stundenwoche. Weitere Absenkungsschritte auf bis zu 36 Stunden sind geplant. Für die Beschäftigten in den Justizvollzugsanstalten sollen vergleichbare Regelungen gelten. Die GdP fordert eine solche Entlastung seit langem: „Das ist eine zukunftsweisende Entscheidung, die hoffentlich bundesweit Nachahmer findet. Dem hohen Krankenstand in der Polizei kann mit diesem ersten Schritt entgegengewirkt werden“, so ihr Landesvorsitzender Torsten Jäger. Der DGB fordert langfristig eine Verkürzung auf 35 Stunden sowie die Einbeziehung der FeuerwehrbeamtInnen.

Thüringen

Beihilfe-Kosten gestiegen

Die Beihilfe-Kosten für die Behandlungen der rund 30.000 BeamtInnen in Thüringen sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. 2016 wurden dafür rund 86 Millionen Euro ausgegeben (in 2006 waren es nur 47 Millionen Euro). Der Anstieg um rund 83 Prozent erkläre sich laut Finanzministerium damit, dass das Gesundheitswesen teurer geworden sei. Zudem gebe es auch mehr BeamtInnen im Ruhestand, auf die ein Drittel der Beihilfeausgaben entfallen.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

**Wo Sie im Leben
auch hinwollen,
wir haben den
passenden Schutz.**

[www.nuernberger.de/
beamte-oeffentlicher-dienst](http://www.nuernberger.de/beamte-oeffentlicher-dienst)

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

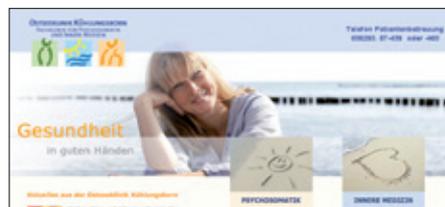
Sonne – Wind – Meer und das Fachklinikum Borkum sind Garant für Ihre Gesundheit.



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

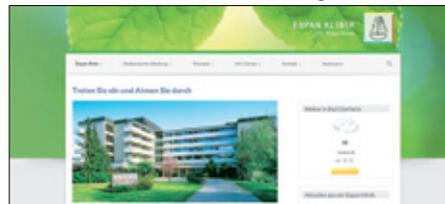
In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



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

Beamtenstreikverbot vor dem Bundesverfassungsgericht

Antworten gesucht

2018 wird das Bundesverfassungsgericht im Rahmen von vier Verfassungsbeschwerden über die Vereinbarkeit des Beamtenstreikverbots mit dem Grundgesetz (GG) entscheiden. Bevor der zuständige 2. Senat jedoch urteilt, ließ er die Beschwerdeführer, Bund, Länder und Gewerkschaften am 17. Januar bei einer mündlichen Verhandlung zu Wort kommen.

Sieben Stunden dauerte die Verhandlung in Karlsruhe, in deren Mittelpunkt die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG), die hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG), der menschenrechtliche Charakter des Streikrechts sowie die praktischen Folgen einer veränderten Auslegung des Grundgesetzes standen. Andreas Voßkuhle, Präsident des Bundesverfassungsgerichts, betonte, dass die Beantwortung der Fragen schwer falle. Das Grundgesetz treffe dazu keine ausdrückliche Regelung. Die überwiegende Meinung der Verfassungsrichter lehne das Streikrecht ab. Einen neuen Impuls habe jedoch die Debatte durch die Menschenrechtssprechung erfahren. Insofern müsse auch das Verhältnis der Menschenrechtskonvention zum Grundgesetz geklärt werden, so Voßkuhle. Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière hob den Zusammenhang von Streikverbot und Alimentationsprinzip hervor. Das Streikverbot zähle zu den Grundpfeilern des Berufsbeamtentums. Dessen Gesamtsystem verlöre seinen prägenden Charakter, wenn BeamtInnen das Arbeitskampfrecht zugestanden werde. Mit Blick auf die

Unterschiede von hoheitlichen und nicht-hoheitlichen Tätigkeiten erklärte de Maizière, der Beamtenstatus sei einheitlich. Eine Rosinenpickerei dürfe es nicht geben.

ver.di Chef-Jurist Jens Schubert stellte klar, dass es sich bei einem Beamtenstreik nicht um einen politischen Streik handle. Vielmehr würde sich ein solcher auf Vergütung, Arbeitszeit oder Gesundheitsschutz beziehen. ver.di stehe klar zum Berufsbeamtentum, dessen Ausgestaltung aber durch autonome Vereinbarungen möglich sei. Schließlich seien Streiks kein Unglück oder eine Naturkatastrophe, sondern ein wesentlicher Bestandteil des demokratischen Gemeinwesens. „Das Streikrecht ist ein Grundrecht, das verbeamteten Lehrkräften bis heute vorenthalten wird. Wir wollen das Beamtenrecht modernisieren und demokratisieren. Eine starke Demokratie wie in Deutschland hält es aus, wenn LehrerInnen streiken“, stellte zudem GEW-Vorsitzende Marlis Tepe klar.

Wie und wann das Gericht entscheidet, ist noch unklar. Einige Monate dürften bis dahin aber noch vergehen.



Zweiter Senat des Bundesverfassungsgerichts



In eigener Sache

Neue Abteilungsleiterin

Seit 1. Dezember 2017 leitet Henriette Schwarz die Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik in der DGB-Bundesvorstandsverwaltung. Zuvor war die Volljuristin, die seit 2010 in der Bundesvorstandsverwaltung tätig ist, in der Abteilung unter anderem für die Themen Besoldung, Statusrecht und Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zuständig. Schwarz studierte Rechtswissenschaften an der Universität Tübingen und absolvierte ihr Referendariat in Potsdam.

Deutscher Personalräte-Preis 2018

Jetzt bewerben!

Engagieren Sie sich im Personalrat, in dienststellenübergreifenden Personalrats-Kooperationen, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder in der Schwerbehindertenvertretung? Dann machen Sie mit beim diesjährigen Wettbewerb „Initiativen für Beschäftigte“. So lautet das Motto des Deutschen Personalräte-Preises 2018, der auf Initiative der Zeitschrift „Der Personalrat“ gemeinsam vom Bund-Verlag und der HUK-Coburg verliehen wird. Bewerben können sich Gremien mit Initiativen aus den Jahren 2016 bis 2018, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, des Arbeitsumfeldes oder der sozialen Rahmenbedingungen durchgeführt wurden. Es können mehrere Arbeiten eingereicht werden. Einsendeschluss ist der 31. Mai 2018. Die Preisträger werden am 21. November auf dem Schöneberger Forum in Berlin ausgezeichnet.



Die Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises 2017, Foto: Simone M. Neumann

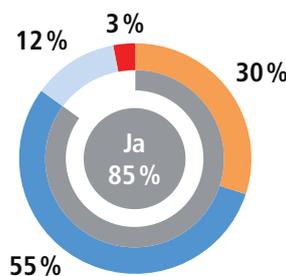
Ausführliche Informationen unter [www.Deutscher Personalraete-Preis.de](http://www.DeutscherPersonalraete-Preis.de)

Zahlen, Daten, Fakten

Bürger wünschen sich mehr digitale Verwaltung

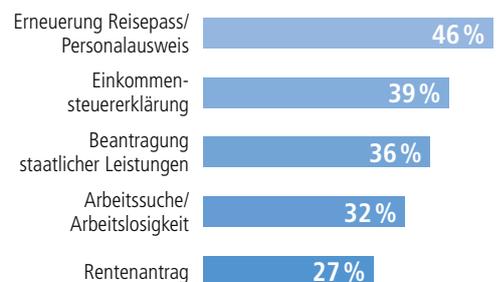
84 Prozent der Deutschen wünschen sich von Bund, Ländern und Kommunen mehr Aktivität in punkto „digitale Verwaltung“. Das ergibt die Studie „Digital Government Barometer 2017“ von IPSOS im Auftrag von Sopra Steria. 89 Prozent der Bundesbürger wünschen sich mehr Online-Dienste von der öffentlichen Verwaltung. Vor allem wegen der Zeitersparnis und dem Vorteil, Behördenangelegenheiten auch jenseits der Öffnungszeiten von zu Hause aus erledigen zu können. Insbesondere Verwaltungsvorgänge wie die Erneuerung des Personalausweises oder Reisepasses, die Einkommensteuererklärung und Anträge auf staatliche Leistungen sollten aus Sicht der Befragten mit Priorität vereinfacht werden. Aber: Für rund 40 Prozent ist der virtuelle Behördengang noch zu kompliziert.

Wären Sie bereit, Ihre Behördenangelegenheiten und den Austausch mit der öffentlichen Verwaltung komplett online zu erledigen?



- Ja, absolut
- Ja, warum nicht?
- Nein, eher nicht
- Nein, überhaupt nicht

Welche Verwaltungsvorgänge sollten Ihrer Ansicht nach mit Priorität vereinfacht werden?



Quelle: Digital Government Barometer 2017 – Studie von IPSOS im Auftrag von Sopra Steria Consulting

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der Bedarfsanalyse für Berufsstarter.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **IDBV**

Gerade im Job angefangen und schon an mögliche Risiken denken? Ja, denn je früher umso günstiger. Und einige Versicherungen sind einfach unverzichtbar. Welche, zeigt unsere Bedarfsanalyse:

- ✓ **Krankheit:** Profitieren Sie von günstigen Ausbildungskonditionen und sichern Sie sich heute schon gegen steigende Kosten ab.
- ✓ **Dienstunfähigkeit:** Finanzielle Sicherheit mit bezahlbaren Beiträgen.
- ✓ **Berufshaftpflicht:** Vermeiden Sie eine persönliche Haftung, falls Sie im Job einen Schaden verursachen.

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de

Eine Marke der AXA Gruppe



– Anzeige –



Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

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

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



Bestellungen:

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

Bestellung

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

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

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

Name, Vorname _____

Firma _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

E-Mail _____

Konto-Nummer _____ BLZ _____ Bank _____

Unterschrift _____



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

FOCUS MONEY
**SEHR GUTE
PKV-
BEIHILFETARIFE**
Top-Schutz
Franke | Bornberg
Test 42/2017

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 bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu 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 0800 215315401.**

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS ■ 2018



Der Personalrat



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig