

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Besoldungsreport 2018

Mehr als ein **bisschen** weniger

Ausgabe 04 26.04.2018
www.dgb.de/beamtenmagazin

Saure Gurke für den Steuerzahler

Prof. Dr. Mühlkamp
über Öffentlich-private
Partnerschaften





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
Besoldungsreport 2018 Mehr als ein bisschen weniger – Sparrunden der Dienstherrn schaffen Besoldungslücken von mehreren tausend Euro	
Gastkommentar	6
Elke Hannack: Ein Zeichen der Wertschätzung	
Aus dem Bund	7
Interview	9
„Das ist für den Steuerzahler oft eine saure Gurke“ – Prof. Dr. Mühlkamp über Öffentlich-private Partnerschaften	
Aus den Ländern	12
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, 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: Claudia Falk, Hintergrund: Freepik
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



Foto: Simone M. Neumann

Henriette Schwarz
Abteilungsleiterin,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

nach der Tarifrunde ist vor der Besoldungsrunde: Die Tarifeinigung für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen sieht ein durchschnittliches Plus von 7,5 Prozent auf 30 Monate vor. Vorbehaltlich der Zustimmung der ver.di-Mitglieder werden die Entgelte zum 1. März 2018 rückwirkend um durchschnittlich 3,19 Prozent, zum 1. April 2019 um durchschnittlich 3,09 Prozent und zum 1. März 2020 um durchschnittlich 1,06 Prozent erhöht. Die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 6 bekommen in 2018 zudem eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro. Für die BundesbeamtInnen hat der neue Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat – Horst Seehofer – die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung in Höhe des Gesamtvolumens angekündigt. Damit will die Regierung eine der wenigen im Koalitionsvertrag zu findenden Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes auf Bundesebene umsetzen. Doch das allein wird nicht reichen, um im Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte mithalten zu können. Um mindestens eine Stunde zurück gedreht werden muss die Uhr bei der Wochenarbeitszeit der BundesbeamtInnen. Eine 41-Stundenwoche lässt nur wenig Zeit für das Privatleben und dieser Aspekt wird (potentiellen) Beschäftigten wieder zunehmend wichtiger. Neben monetären Zugeständnissen müssen also auch die übrigen Arbeitsbedingungen stimmen, um den Personalbedarf künftig decken zu können und dem Fürsorgegedanken gerecht zu werden. Schließlich sieht der Krankenstand beim Bund alles andere als rosig aus. Auch hier gilt es viel zu tun, Herr Seehofer.

Gute Unterhaltung!

Mehr als ein bisschen weniger

Sparrunden der Dienstherrn schaffen Besoldungslücken von mehreren tausend Euro

Wieviel Euro ist die Arbeit eines Beamten wert, der Inhaftierte im Justizvollzug betreut? Wieviel die einer Feuerwehrfrau, die einen Hausbrand löscht oder eines Studienrats, der SchülerInnen auf das Abitur und damit maßgeblich auf die berufliche Zukunft vorbereitet? Mit welchem Maß der Wert dieser Arbeit bemessen wird oder werden sollte, darüber ließe sich ohnehin diskutieren. Konsens muss aber sein: Gleiches Geld für gleiche Arbeit. Oder wie sehen Sie das, liebe LeserInnen? Fakt ist, die Besoldung der BeamtInnen in Deutschland ist von diesem Prinzip weit entfernt. Zwischen den Dienstherrn klaffen Besoldungslücken, die auf das Jahr gesehen bis zu mehreren tausend Euro betragen. Das zeigt der DGB-Besoldungsreport auch 2018 wieder auf.

Auseinanderdriften geht weiter

Ausgangspunkt für die Entwicklung der unterschiedlichen Besoldungshöhen innerhalb derselben Besoldungsgruppe und Stufe war die Föderalismusreform I im Jahr 2006. Die Gesetzgebungskompetenz für das Landesbesoldungsrecht ging damals wieder vom Bund auf die Länder über. Seitdem beschreiten die 17 Besoldungsgesetzgeber unterschiedliche Wege. Länder wie Berlin, Brandenburg, Hessen und das Saarland nutzten den Gestaltungsspielraum in der Vergangenheit vor allem, um ihren BeamtInnen Sonderopfer abzuverlangen. Sie erhöhten die Besoldung meist nicht entsprechend der Tarifergebnisse für die Tarifbeschäftigten der Länder, sondern blieben weit dahinter zurück. Rheinland-Pfalz deckelte von 2012 bis 2014 die jährliche Anpassung gar auf ein Prozent. Andere Länder wie Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen orientierten sich zwar am Tarifergebnis, differenzierten bei der Höhe der prozentualen Anpassung aber zum Beispiel nach Besoldungsgruppen. Folge einer solchen Politik ist zum einen eine Abkopplung der Besoldung von der Einkommensentwicklung im Tarifbereich und damit auch von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Zum anderen werden BeamtInnen trotz gleicher Tätigkeit je nach Dienstherr teils sehr unterschiedlich alimentiert. Das Ergebnis: Die Besoldung driftet auseinander.

Besoldung in Eingangsstufe noch ungleicher

Der jährlich erscheinende DGB-Besoldungsreport stellt die Auswirkungen dieser Besoldungspolitik anhand der Jahresbruttobesoldung der Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 dar¹. Vor dem

Hintergrund der Diskussion um geeignete Maßnahmen zur Fachkräfte- und Nachwuchsgewinnung haben wir in der Ausgabe 2018 neben den Besoldungsunterschieden in den Endstufen auch die Unterschiede in den jeweiligen Eingangsstufen grafisch veranschaulicht. Zwei Ergebnisse sind besonders interessant. Nimmt ein Dienstherr den letzten Platz bei Betrachtung der Besoldung in der Eingangsstufe einer Besoldungsgruppe ein, bedeutet dies nicht, dass er auch bei Betrachtung der Endstufe der Besoldungsgruppe von allen 17 Dienstherrn am schlechtesten besoldet. In der Besoldungsgruppe A 9 etwa erhalten in der Eingangsstufe Berlins BeamtInnen mit 30.896,76 Euro am wenigsten Geld, während es in der Endstufe die Saarländischen BeamtInnen mit 39.811,04 Euro sind. Zudem ist der finanzielle Unterschied zwischen dem Land, das am niedrigsten besoldet und dem Land, das am höchsten besoldet in der Eingangsstufe höher als in der Endstufe. Die größte Differenz besteht in der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 13: Eine neuverbeamtete Studienrätin in Rheinland-Pfalz erhält jährlich über 8.000 Euro brutto und damit 18,5 Prozent weniger als eine neuverbeamtete Studienrätin in Bayern. In der Endstufe steht Saarland mit einer um 9,5 Prozent geringeren Jahresbruttobesoldung als Spitzenreiter Bayern am Ende des Rankings. Berücksichtigt man die geplante Besoldungsanpassung des Bundes für 2018, würde der Bund Bayern ablösen und die Spitzenreiterposition einnehmen.

Gutsherrenart nicht zukunftsfähig

Die gelebte Besoldungspolitik nach Gutsherrenart zeigt, dass ein wesentlicher Umstand lange ignoriert wurde: Auf dem Arbeits-

markt ist der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte in vollem Gange. Auch der öffentliche Dienst muss sich in diesem behaupten. Doch das gelingt ihm zunehmend schlechter. Die Gesetzgeber scheinen dies endlich erkannt zu haben. So wird zum Beispiel das Land Sachsen ab dem 1. Januar 2019 seine Lehrkräfte erstmals verbeamteten, in der Hoffnung, in der Konkurrenz mit den anderen Bundesländern besser bestehen zu können. Und Berlin hebt nun die Bezüge stets 0,5 Prozentpunkte über dem ausgehandelten Tarifergebnis an, um die Differenzen zu den übrigen 16 Dienstherren zu verringern. Aber trotz Aufholversuchen wirken die Einschnitte jahrelanger Sparrunden in den Besoldungstabellen der betroffenen Dienstherren eben auch sehr lange nach. Selbst das Bundesverfassungsgericht sah sich zum Einschreiten gezwungen. Mit seinen Entscheidungen zur A- und R-Besoldung² aus 2015 und 2017 hat es den weiten Gestaltungsspielraum der Gesetzgeber bei der Gestaltung der Besoldung faktisch eingeschränkt.

ten Folgen der bisherigen Besoldungspolitik sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes davon überzeugt: Vereinbarungen auf Augenhöhe zwischen DGB und den Gesetzgebern sind der bessere Weg.

Tarifergebnis übertragen!

Am 17. April einigten sich die DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, das Bundinnenministerium und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände auf ein Tarifergebnis für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen. In der nun anstehenden Besoldungsrunde für die BundesbeamtInnen wird der Bund den Ländern, deren Besoldungsrunden in 2019 stattfinden, vorbehaltlich des noch zu erfolgenden Gesetzgebungsverfahrens mit gutem Beispiel vorangehen und das Gesamtvolumen des Tarifergebnisses zeit- und wirkungsgleich übertragen (siehe Kommentar auf S. 6).



Stattdessen: Vereinbarungen auf Augenhöhe

Die Besoldung der BeamtInnen darf zwar einseitig durch den Gesetzgeber festgelegt werden, doch angesichts der aufgezeig-

1 Am Beispiel von ledigen BeamtInnen ohne Kinder. Keine eurogenaue einzelfallbezogene Bezügeberechnung.
 2 BVerfG, Urteil des Zweiten Senats vom 5. Mai 2015 – 2 BvL 17/09; BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 17. November 2015 – 2 BvL 19/09; BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14, 2 BvR 905/14.

Jahresbruttobesoldung 2018 Eingangsstufe in Euro*



* Summe aus jährl. Grundgehalt, allg. Stellenzulage/Strukturzulage, Sonderzahlung(en), ggf. Einmalzahlungen; eigene Berechnungen DGB BvV, Abt. OEB; Stand: April 2018.
 ** aktuell
 *** Berechnung unter Berücksichtigung der Ankündigung des Bundesinnenministers, die Bezüge zum 1.3.2018 um 3,19 Prozent abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage erhöhen zu wollen (vorbehaltlich des noch ausstehenden Gesetzgebungsverfahrens).

Ein Zeichen der Wertschätzung

Von Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Die Ankündigung des Bundesinnenministers, die Bezüge seiner Beamtenschaft entsprechend des Tarifiergebnisses zu erhöhen, ist ein richtiges und wichtiges Zeichen der Wertschätzung. Wir werden in der nun anstehenden Besoldungsrunde darauf achten, dass dieses tatsächlich entsprechend dem Volumen von 7,5 Prozent auf die über 360.000 Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes wie auch Soldatinnen und Soldaten übertragen wird. Damit wäre ihre Teilhabe an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sichergestellt. Wohin Sparrunden bei der Besoldung führen, verdeutlicht der aktuelle DGB-Besoldungsreport 2018 eindrücklich: Mit einer Besoldungspolitik nach Kassenlage nehmen viele der Gesetzgeber seit 2006 in Kauf, dass der öffentliche Dienst im Wettbewerb um Fachkräfte nicht konkurrenzfähig ist. Er kann sich gegenüber der Privatwirtschaft oft nicht durchsetzen, wenn es darum geht, Personal zu gewinnen. Die Folge ist ein flächendeckender Personalmangel. Ob in Schulen, bei den Finanzämtern, den Polizeien, Gesundheitsämtern oder Justizvollzugsanstalten, überall fehlen qualifizierte Frauen und Männer,



Foto: DGB/Simone M. Neumann

die öffentliche Aufgaben erledigen. Auch auf Bundesebene können viele Stellen nicht besetzt werden. Damit der Bund seinen Personalbedarf jetzt und für die Zukunft decken kann, muss er den vorhandenen und künftigen Beamtinnen und Beamten attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Denn schöne Werbeanzeigen allein reichen eben nicht aus, um als Dienstherr zu überzeugen.

Die monetäre Wertschätzung des vorhandenen Personals dürfte dem Dienstherr Bund derzeit leichter fallen als je zuvor. Die Kasse des Bundes ist – anders als die mancher klammer Kommune – ordentlich gefüllt. Gut, dass für Bundesinnenminister Horst Seehofer die Übertragung des Tarifiergebnisses eine Selbstverständlichkeit zu sein scheint. Bleibt abzuwarten, ob er auch bei den übrigen Themen wie Arbeitszeit und Mitbestimmung die Interessen der Beschäftigten im Blick hat.



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Beamtinnen und Beamte

www.das-rentenplus.de



Postpersonalrecht



Verschmelzung der Postbank auf die Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG

Die Deutsche Postbank AG soll im Mai auf die Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG nach dem Umwandlungsgesetz verschmolzen und anschließend in die DB Privat- und Firmenkunden AG umbenannt werden. Um auch die bei der Postbank AG ca. 6.500 tätigen BeamtInnen in der neuen privatrechtlichen AG beschäftigen zu können, muss diese neue Aktiengesellschaft nun mit Dienstherreneigenschaft beliehen werden. Aus diesem Grund soll mittels Rechtsverordnung (PNUBestV) die DB Privat- und Firmenkundenbank AG als Postnachfolgeunternehmen bestimmt werden. Bei dem Ende März erfolgten Beteiligungsgespräch im Bundesministerium der Finanzen (BMF) haben die Vertreterinnen von DGB und ver.di erneut darauf hingewiesen, dass sie § 38 Abs. 2 Postpersonalrechtsgesetz, auf dem die Rechtsverordnung beruht, für verfassungsrechtlich bedenklich halten. Darüber hinaus machten sie deutlich, dass das BMF hier eine gesteigerte Verantwortung hinsichtlich der Ausübung der Rechtsaufsicht trifft, da es sich bei dem neuen Unternehmen schließlich nur um ein sekundäres Postnachfolgeunternehmen handelt. Insbesondere müsse sichergestellt werden, dass zukünftig das notwendige Wissen zur rechtmäßigen Wahrnehmung der Dienstherrenbefugnis auf Seiten der DB Privat- und Firmenkundenbank AG vorhanden ist. Darüber hinaus vermisse man gesetzliche Regelungen zu Planstellen, Beförderungsposten, Grundsätzen von Beurteilungen und Laufbahnregelungen als „deutliche Signale für eine gute gemeinsame Zukunft“.

Demografie

Zwei Drittel der Bahn-BeamtInnen werden innerhalb der nächsten zehn Jahre pensioniert

Rund 20.000 der noch rund 30.000 verbliebenen BundesbeamtInnen bei der Deutschen Bahn werden in den nächsten zehn Jahren pensioniert. Nach 2040 wird es keine BeamtInnen mehr bei der Deutschen Bahn geben. Nachdem die Deutsche Bahn AG 1994 gegründet wurde, gab es keine Verbeamtungen mehr in dem bundeseigenen Unternehmen. BeamtInnen seien bei der Bahn wegen ihres großen Eisenbahnwissens gern gesehene KollegInnen, zitiert die Deutsche Presseagentur die Bereichsleiterin Personal bei der DB AG Sigrid Heudorf. „Sie kennen sich im Unternehmen aus, waren meist in mehreren Bereichen der Bahn tätig und haben viel Erfahrung.“ Zu den größten Gruppen gehörten 4.200 Lokführer, 3.600 Fahrdienstleiter und 1.700 beim Service in den Bahnhöfen, so Heudorf. Von den derzeit 30.800 BeamtInnen seien nach Angaben der Bahn 26.500 im aktiven Dienst.



Foto: istockphoto.de/hanohiki

Entwicklungen des öffentlichen Dienstes

Neues Forschungsinstitut eingerichtet

Am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer wurde eine neue Forschungsstelle eingerichtet, um die Entwicklungen und Perspektiven des öffentlichen Dienstes zu untersuchen. Auf einer Auftaktveranstaltung, an der unter anderem der Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Andreas Voßkuhle und Hans-Heinrich von Knobloch, Abteilungsleiter im Bundesinnenministerium, teilnahmen, wurde über die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen

» DER ÖFFENTLICHE DIENST MUSS DA SEIN, GUT SEIN UND MOTIVIERT SEIN «

Dienstes diskutiert. Von Knobloch: „Der öffentliche Dienst muss da sein, gut sein und motiviert sein. Nur so können die großen Herausforderungen wie Nachwuchsgewinnung und demografischer Wandel, Digitalisierung sowie die Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme gemeistert werden. Die

Untersuchungen der Forschungsstelle werden einen wertvollen Beitrag liefern, den öffentlichen Dienst zukunftsfähig zu erhalten.“ Das Institut erforscht aus interdisziplinärer Perspektive Strukturen und Prozesse in Staat und Verwaltung. Aktuelle Schwerpunkte liegen in den Bereichen Digitalisierung sowie Europäisierung und Internationalisierung der öffentlichen Verwaltungen.

www.foev-speyer.de



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)

AUS DEM BUND

Projektbeirat des Bundesinstituts
für Berufsbildung

Empfehlungen zum Wandel der Berufsausbildung im öffentlichen Dienst

Der Projektbeirat des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat mit seinen „Bonner Empfehlungen zur Beruflichen Bildung im Öffentlichen Dienst“ Anregungen für die Weiterentwicklung der Ausbildung im öffentlichen Dienst gegeben. Der Projektbeirat ist besetzt mit VertreterInnen der Sozialpartner (u.a. dem DGB), Verordnungsgeber, Universitäten, Instituten, PraktikerInnen aus Bund, Ländern, Kommunen und Sozialversicherungen. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und zahlreichen gesellschaftlichen Entwicklungen (u.a. Demografie) schlägt der Projektbeirat ein ganzes Bündel von Maßnahmen im öffentlichen Dienst vor. Dazu zählen z.B. bessere Aufstiegsmöglichkeiten und Durchlässigkeit zu Beamtenlaufbahnen, die Neuordnung von Berufsbildern, Einrichtung von institutionalisierten Kommunikationsplattformen oder auch verbesserte Forschung zum Thema Berufsausbildung im öffentlichen Dienst.

Der vollständige
Text unter
[www.bibb.de/
de/78513.php](http://www.bibb.de/de/78513.php)

Schulnoten leicht abgesenkt

Erleichterter Einstieg in den Polizeidienst

Die Voraussetzungen für eine Bewerbung bei der Bundespolizei wurden 2016 etwas erleichtert, indem u.a. die erforderlichen Schulnoten in den Fächern Deutsch und Englisch leicht abgesenkt worden seien. Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage hervor. Auch die erforderliche Mindestgröße sei abgeschafft worden und tätowierte Menschen könnten sich nun bewerben, sofern die Tätowierung abgedeckt werden könne. Geweitete oder gedehnte Piercings seien jedoch weiterhin ein Ausschlussgrund. Der erleichterte Zugang zur Bewerbung bei der Bundespolizei sei nötig geworden, weil es rund 7.500 zusätzliche Planstellen gibt, die Zahlen der SchulabgängerInnen sinken und damit die Konkurrenz auf dem Bewerbermarkt zugenommen hat. Alle BewerberInnen müssen jedoch weiterhin im Sinne des Leistungsgrundsatzes ihre Eignung in einem Auswahlverfahren belegen.



„Das ist für den Steuerzahler oft eine saure Gurke“

Professor Dr. Holger Mühlenkamp von der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer über **Öffentlich-private Partnerschaften**

Das Gespräch führte Claudia Falk.

magazin // Was kennzeichnet Öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP)?

Holger Mühlenkamp // Bei Bauprojekten – wie etwa Autobahnen – gibt es immer verschiedene Phasen: Planungsphase, Bau- bzw. Errichtungsphase, Betriebsphase und Rückbau/Entsorgungsphase. Bei der konventionellen Beschaffung – wenn der Staat ein Projekt selbst umsetzt – werden private Unternehmen nur für eine Phase eingesetzt: meistens für die Bauphase. Bei ÖPP-Projekten – gemäß meiner Definition – übernimmt ein privater Partner mindestens zwei Phasen des Lebenszyklus – in der Regel den Bau und den Betrieb.

magazin // Was spricht gegen ÖPP? Und was dafür?

Holger Mühlenkamp // ÖPP sind prinzipiell nachteilig im Hinblick auf Finanzierungs-, Risiko- und Transaktionskosten. Die Finanzierungskosten – häufig verquickt mit Risikokosten – sind bei ÖPP höher als bei konventioneller Beschaffung. Die Transaktionskosten, d.h. die Aufwendungen für die Vertragsanbahnung, den Vertragsabschluss sowie die Überwachung und Durchsetzung von Verträgen, sind aufgrund der Komplexität und Dauer der ÖPP-Verträge ebenfalls höher als bei einer konventionellen Beschaffung.

Der Vorteil von ÖPP liegt im Allgemeinen in der Bündelung verschiedener Phasen. Ein Privater, der gleichzeitig baut und betreibt, hat den Anreiz, schon in der Bauphase die Auswirkungen seiner Entscheidungen in der Bauphase auf die Betriebsphase zu berücksichtigen. Wenn er die Konsequenzen aus Mängeln einer frühen Phase in nachgelagerten Phasen zu tragen hat, wird er gründlicher arbeiten. ÖPP ist nur dann vorteilhaft, wenn der Verbund- bzw. Bündelungsvorteil die Nachteile (höherer Finanzierungs-, Risiko- und Transaktionskosten) überwiegt. ÖPP sind durch „unvollständige Verträge“ gekennzeichnet. Dies bedeutet, dass bei Vertragsschluss keine abschließenden und rechtssicheren Vereinbarungen über alle Eventualitäten während der Vertragslauf-

zeit getroffen werden können. Man kann beispielsweise nicht alles vorhersehen, was in 20, 25, 30 Jahren passieren wird.

Dann drohen Klagen. Ein Beispiel ist der Autobahnabschnitt Hamburg-Bremen. Da gibt es eine Klage vom Betreiber „1A mobil“ gegen den Bund. Das Unternehmen hat sich mit dem Verkehrsaufkommen verkalibriert und ist so in die Verlustzone geraten. Im Extremfall drohen die Privaten mit Insolvenz. Es wird häufig argumentiert, dass eine drohende Insolvenz Private davon abhält, ineffizient zu wirtschaften. Es ist aber genau andersherum, der Private wendet die Drohung gegen den öffentlichen „Partner“. Denn die öffentliche Hand kann sich in der Regel nicht leisten, dass der Private insolvent wird. Das wäre zum einen ein Eingeständnis des Scheiterns. Zum zweiten würde es manche Private wohl künftig davon abhalten, sich um ÖPP zu bewerben. Und es wäre mit sehr hohen Kosten verbunden – etwa einen neuen Betreiber zu finden. Nicht zu vergessen der Insolvenzverwalter: Er wird ggf. die Forderungen, die die Gesellschaft gegen den Bund hat, mit Zähnen und Klauen verteidigen. Der Bund wird Schwierigkeiten haben, nachträgliche Zahlungen zu vermeiden.

magazin // Warum wird trotz der Nachteile weiter auf ÖPP gesetzt?

Holger Mühlenkamp // Da spielen verschiedene Punkte eine Rolle: Da ist erstens die Ideologie: privat ist besser als öffentlich. Das sind Glaubensbekenntnisse, die einer rationalen Argumentation nicht zugänglich sind. Natürlich gibt es auch Menschen, die die umgekehrte Überzeugung haben.

Dann gibt es zweitens knallharten Lobbyismus. ÖPP sind für die privaten Betreiber sehr gewinnträchtig. Das Problem haben wir nicht nur in Deutschland. Die Diskussion wurde kürzlich in Großbritannien neu entfacht durch die Insolvenz eines Privaten. Die Renditen für die Privaten sind dort überdurchschnittlich, für die öffentliche Hand ist es im Durch-

schnitt ein schlechtes Geschäft. Dabei wurde in der Gesetzesbegründung für das ÖPP-Beschleunigungsgesetz 2005 in Deutschland explizit mit positiven Erfahrungen gerade in Großbritannien argumentiert. Und jetzt haben wir Befunde, die die positiven Erfahrungen stark in Frage stellen. Im Schnitt ist das für den Steuerzahler eine saure Gurke. Jetzt will man aber nichts mehr von den Erfahrungen in England wissen. Die Bundesregierung meint nun, dass in Großbritannien ja alles ganz anders sei. Das ist nicht konsistent und Rosinenpicken in der politischen Argumentation.

Ein dritter Grund für ÖPP liegt in den Fehlanreizen durch die Schuldenregeln. Die Regeln der deutschen Schuldenbremse sind einfach: ÖPP-Schulden gelten als Verwaltungsschulden und fallen nicht unter die Schuldenbremse. Dann haben wir den Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt, der die Staatsverschuldung auf europäischer Ebene begrenzen soll. Wenn das Baurisiko und das Einnahmen- oder das Verfügbarkeitsrisiko formal vom Privaten getragen wird, werden ÖPP nicht dem Staat, sondern dem privaten Sektor zugeordnet. Damit verschwinden quasi die Schulden, die Private anstelle der öffentlichen Hand für die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben machen, aus dem Blickfeld. Wir haben also national und auf europäischer Ebene den Fehlanreiz, ÖPP zu machen, weil dadurch der Ausweis von Staatsverschuldung vermieden werden kann.

Die Kommunen weisen im Regelfall einen kaufmännischen Jahresabschluss einschließlich einer Bilanz aus. Auch hier kann durch entsprechende Vertragsgestaltung der Schuldenausweis durch ÖPP vermieden werden. Das ist politökonomisch verführerisch. Ein Bürgermeister kann sich hinstellen und sagen: „Wir haben wenig oder keine Schulden gemacht“, obwohl er umfangreiche langfristige Zahlungsverpflichtungen gegenüber privaten „Partnern“ eingegangen ist, die vermutlich sogar zu einer höheren Haushaltsbelastung als eine konventionelle Verschuldung führen.

Ein Kostenvorteil von ÖPP resultiert häufig aus der Generalunternehmerregelung, die die öffentliche Hand meist nicht nutzt. Die Generalunternehmerregelung vermeidet die Ausschreibung in Teillosten, es geht dann schneller und effizienter. Letztlich resultiert dieser Kostenvorteil

daraus, dass die Privaten nach anderen Regeln spielen dürfen. Wenn man der öffentlichen Hand die gleichen Bedingungen böte, wäre dieser Vorteil weg.

magazin // Aber ohne Teilloste nach einzelnen Gewerken kommen die kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) der Region nicht mehr nicht zum Zuge. Und damit entgehen der Kommune Steuer- und Beitragszahlungen.

Holger Mühlenkamp // Man kann fragen: Ist es ein Wert, KMUs zu fördern? Wenn im Rahmen von ÖPP die Generalunternehmerregel genutzt wird und die öffentliche Hand diese bei der konventionellen Realisierung nicht nutzen darf, dann ist der Preis für ÖPP, dass man auf die KMU-Förderung verzichtet. Politisch besteht offenbar der Wille, Mittelstandsförderung zu betreiben. Diese muss also etwas wert sein. Wenn man ÖPP mit konventioneller Realisierung vergleicht, muss dieser Wert der KMU-Förderung in die Wirtschaftlichkeitsuntersuchung einbezogen werden, doch das wird regelmäßig nicht gemacht. Dies hat der Bundesrechnungshof kritisiert und ich teile diese Kritik, denn es ist logisch zwingend, den Verzicht auf Mittelstandsförderung zu berücksichtigen. Das ist einer der Tricks, mit denen man ÖPP schönrechnet.

magazin // Worauf kommt es bei den Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen noch an?

Holger Mühlenkamp // Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen sind Prognosen. Man muss Annahmen treffen über künftige Entwicklungen – zum Beispiel über Verkehrsmengen, über Preis- und Zinsentwicklungen. Wer kann vorhersehen, welche Umwelt- oder Sicherheitsauflagen in zehn Jahren existieren?

Über Annahmen werden Ergebnisse gesteuert, daher ist die Plausibilität und Konsistenz der Annahmen zu prüfen. Man muss auch mehrere Szenarien durchspielen, um transparent zu machen, wie das Ergebnis von den Annahmen abhängt. Die wohl wichtigsten „Stellschrauben“ von Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen – neben mehr oder weniger willkürlichen Risikobewertungen – sind die Struktur der Zahlungen und die Diskontsätze, mit denen künftige Zahlungen auf den heutigen



Wert (den sog. Barwert) abgezinst werden. Bei ÖPP fallen sie regelmäßig später an als bei konventionellen Projekten. Je höher der Diskontsatz, desto vorteilhafter erscheint die ÖPP.

Die Übertragung von Risiken an Private gibt rechnerisch häufig den letzten Ausschlag zugunsten von ÖPP. Die dabei gewählten Annahmen und Vorgehensweisen sind teilweise abenteuerlich und nicht plausibel, weil die öffentliche Hand am Ende immer das Risiko trägt. Das ökonomische Risiko sollte Privaten unter Kostengesichtspunkten gerade nicht übertragen werden. Beispielsweise ist die Verkehrsmenge eine schwankende Größe, die nicht von den Privaten beeinflussbar ist und von der öffentlichen Hand respektive dem Steuerzahler besser getragen werden kann. Private sollten – wenn überhaupt – nur Risiken übertragen bekommen, die sie beeinflussen können, wie das Verfügbarkeitsrisiko.

Ein weiterer häufiger Fehler bei Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen: Es werden volkswirtschaftliche Effekte in die einzelwirtschaftliche Rechnung einbezogen. Die einzelwirtschaftliche und die volkswirtschaftliche Bewertung sind zu trennen, sonst ist es methodisch fehlerhaft.

magazin // Inwieweit spielt der Personalmangel in den Verwaltungen ÖPP in die Hände?

Holger Mühlenkamp // Es gibt eine Scheinheiligkeit bestimmter Interessengruppen: Zunächst wurden Personalabbau im öffentlichen Dienst und ein schlanker Staat propagiert. Anschließend wird festgestellt, dass die öffentliche Hand gar nicht mehr in der Lage sei, bestimmte Aufgaben – wie die Planung von Bauprojekten – wahrzunehmen. Daher müssten diese Aufgaben jetzt auch privatisiert werden. Danach impliziert der schlanke Staat einen immer schlankeren Staat.

Es fehlt vielfach hochqualifiziertes Personal, um mit der Privatwirtschaft auf Augenhöhe sein zu können. Für die Gewinnung von qualifiziertem Personal ist insbesondere in den Bereichen, in denen die öffentliche Hand mit der Privatwirtschaft stark konkurriert – wie bei technisch-mathematischen Berufen – eine deutlich bessere Bezahlung nötig. Wenn die öffentliche Hand bessere Arbeitsbedingungen als die Privatwirtschaft bieten kann – was durchaus fraglich ist – muss sie nicht so viel wie in der Privatwirtschaft zahlen. Der Abstand zur Privatwirtschaft darf aber nicht zu groß werden.

Die öffentliche Hand braucht selbst dann hochqualifiziertes Personal, wenn sie viel privat machen lässt. Es gibt immer die Schnittstelle zu den Privaten, an der es wichtig ist, mit den Privaten auf Augenhöhe zu sein. Daran mangelt es inzwischen.

magazin // Was muss bei der Aus- und Weiterbildung im öffentlichen Sektor passieren?

Holger Mühlenkamp // Die Ausbildung für BeamtInnen muss den Entwicklungen angepasst werden. Wir müssen die besten Leute an die Unis bekommen und dann wenigstens einen Teil davon für die öffentliche Hand gewinnen. Die Besten gehen momentan fast ausschließlich in die Privatwirtschaft. Es existieren beispielsweise Hunderte von Marketing-Lehrstühlen an den Unis, die ausschließlich der privaten Wirtschaft nutzen, aber fast keinen Lehrstuhl mehr für öffentliche Betriebs-



Foto: istockphoto.de/milanvirjevic

wirtschaftslehre. Für gute Ökonomen ist die öffentliche Verwaltung wegen der vergleichsweise schlechten Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten relativ uninteressant. Also wurde die öffentliche BWL auf die (Fach-)Hochschulen verlagert. Ohne überheblich zu sein muss man jedoch konstatieren, dass das Niveau an den Hochschulen nicht ausreicht, um beispielsweise mit den privaten Beratungsfirmen oder Spitzenkanzleien, die zum Teil die besten Universitätsabsolventen rekrutieren, auf Augenhöhe zu sein. Die Studierenden an den Hochschulen lernen etwa Buchungstechniken, ohne über den Aussagegehalt nachdenken zu lernen. Es fehlt der öffentlichen Hand massiv an Leuten, die wirtschaftliche Zusammenhänge überschauen können. Auch die Weiterbildung muss verbessert werden. Der Staat gibt viel weniger für Weiterbildung aus als der private Sektor. Die öffentliche Hand investiert nicht in sich selbst! Und deshalb muss sie immer stärker auf externe Berater zurückgreifen. Da fließen Abermilliarden. Aber die Mitarbeiter der Beratungsunternehmen sind in aller Regel ausschließlich privatwirtschaftlich geschult. Sie übertragen ihre privatwirtschaftlichen Konzepte auf die öffentliche Hand und missachten bzw. erkennen nicht, dass diese anders funktioniert als ein privates Unternehmen. Wenn man so viel Geld für private Berater ausgibt, sollte man nicht einen Teil davon besser in eigenes Personal investieren?

magazin // Wie könnte die öffentliche Hand unabhängiger werden von privaten Beratern?

Holger Mühlenkamp // Die öffentliche Hand sollte selber den nötigen Sachverstand bilden und konzentrieren. Öffentliche Beratungsgesellschaften könnten auf Landesebene angesiedelt werden und Kommunen beraten. Das müsste auch im Interesse der Länder sein, da sie für die Kommunen finanziell mitverantwortlich sind. Dann wäre man nicht mehr so auf privates Knowhow angewiesen. Warum nicht BeratungsgmbHs gründen? Hier könnte man außerhalb des unzureichenden öffentlichen Besoldungssystems ausreichende Gehälter für gute Leute zahlen.

Eines ist klar: Es gibt ein strategisches Interesse privater Akteure an einer schwachen öffentlichen Hand, weil sie gut daran verdienen. Dem sollte etwas entgegengesetzt werden.

Baden-Württemberg

Überarbeitung der Reisekostenregelung nötig

Mit einem Kompromissvorschlag hat die CDU-Fraktion ihre Blockadehaltung bei der Novellierung des Landesreisekostengesetzes aufgegeben. „Endlich hat auch die CDU-Fraktion erkannt, dass eine Überarbeitung der Reisekostenregelungen dringend notwendig und ganz im Sinne der Beschäftigten ist“, sagt Gabriele Frenzer-Wolf, stellvertretende Landesvorsitzende des DGB Baden-Württemberg. „Mit dem Vorschlag, weiterhin an unterschiedlichen Wegstreckenentschädigungen festzuhalten, ist die CDU jedoch auf dem Holzweg. Dienstreise ist Dienstreise, egal aus welchem Grund oder mit welchem Verkehrsmittel diese durchgeführt wird.“ Wenigstens bei Reisekosten und Trennungsgeld für AnwärterInnen und ReferendarInnen folge die CDU der Forderung des DGB: In Zukunft sollen diese Kosten zu 100 Prozent erstattet werden.

Bayern

DGB Rechtsschutz erfolgreich

Die DGB Rechtsschutz GmbH konnte im Jahr 2017 insgesamt 27,3 Millionen Euro für Gewerkschaftsmitglieder in Bayern erstreiten. Diese Summe setzt sich vor allem aus erfolgreich abgeschlossenen Verfahren im Arbeitsrecht (21,4 Millionen Euro) und Sozialrecht (5,6 Millionen Euro) zusammen. Eine untergeordnete Rolle nahmen verwaltungsrechtliche Verfahren ein (0,2 Millionen Euro). Matthias Jena, Vorsitzender des DGB Bayern: „Dank des Einsatzes der KollegInnen der DGB Rechtsschutz GmbH erhielten auch im letzten Jahr wieder tausende Beschäftigte das, was ihnen rechtlich zusteht. Angesichts der enormen Summe von 27 Millionen Euro wird deutlich, dass sich viele Arbeitgeber immer wieder über geltendes Recht hinwegsetzen. Unsere Mitglieder wissen, dass sie nicht nur im Betrieb, sondern notfalls auch vor Gericht jederzeit mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft rechnen können.“ Die DGB-Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz in Auseinandersetzungen rund um das Arbeits-

ben, im Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht. Im Auftrag der Gewerkschaften vertritt die DGB Rechtsschutz GmbH die Rechte der Mitglieder. In Bayern ist der DGB Rechtsschutz mit 13 Büros vor Ort vertreten.

Berlin

Feuerwehr ist ausgebrannt

Mit einer Mahnwache unter dem Motto „Berlin brennt“ protestierte die Berliner Feuerwehr mit Unterstützung von ver.di seit Ende März vor dem Roten Rathaus gegen schlechte Arbeitsbedingungen. „Es gibt zu wenig Personal, die Besoldung ist schlecht, die Wachen sind marode. Es ist höchste Zeit, dass der Senat reagiert

Überstunden in Freizeit abgegolten werden; doch das ist angesichts der angespannten Personalsituation kaum möglich. Nun muss der Berliner Senat noch grünes Licht geben.

Brandenburg

Fachkräftemangel trotz Einstellungsrekords

Die Gewerkschaften kritisieren, dass das Land in den vergangenen Jahren bei der Nachwuchsgewinnung nicht vorausschauend geplant habe. Dass auch Brandenburg auf einen Lehrermangel zusteuert, sei lange absehbar gewesen, beklagt etwa der GEW-Landesvorsitzende Günther Fuchs. Trotzdem werde erst jetzt zwi-



Foto: DGB/BestSabel/Christopher Harm

und die massiven Probleme anpackt“, so Roland Tremper, stellvertretender ver.di-Landesbezirksleiter. Die Feuerwehrleute fordern u.a., dass rasch zusätzliche Stellen geschaffen und ihre vielen Überstunden ausbezahlt werden sowie in ihre Ausrüstung investiert wird. Die Zahl der Feuerwehr-Einsätze einschließlich der Rettungsdienste ist von 357.594 Einsätzen in 2011 auf 454.143 2016 gestiegen. Nach einem Expertengespräch zwischen GewerkschafterInnen und Personalräten mit Innensenator Geisel (SPD) kommt Bewegung in die Sache: Zum 1. Mai sollen die mehr als 100.000 Überstunden der Berliner Feuerwehrleute zu 100 Prozent ausbezahlt werden – und nicht nur zu 80 Prozent, wie es in der Überstundenverordnung vorgesehen ist. Normalerweise sollen

schen Bildungsministerium, Wissenschaftsministerium und Universität Potsdam darüber diskutiert, die Ausbildungskapazität für LehramtsstudentInnen zu erhöhen. Ähnlich ist die Lage bei der Polizei. Trotz 333 Neueinstellungen im Vorjahr müssen noch immer PolizistInnen über ihr Ruhestandsalter hinaus arbeiten. „Wir gestalten den Generationswechsel im öffentlichen Dienst“, sagt Finanzstaatssekretärin Daniela Trochowski (Die Linke). Seit 2010 habe das Land fast 10.500 Beschäftigte neu und dauerhaft eingestellt. „Wer Fachkräfte braucht, muss auch dafür sorgen, dass sie rechtzeitig und gut ausgebildet vorhanden sind. Dieser Pflicht kommen wir nach“, so Trochowski. Im Haushalt 2018 sind rund 3.000 Stellen für AnwärterInnen und Auszubildende eingeplant.

Bremen

Kosten für Klassenfahrten endlich erstatten

Die GEW beklagt, dass LehrerInnen Kosten für Klassenfahrten und Ausflüge häufig nicht erstattet werden mit Verweis darauf, dass das Reisekostenbudget im Haushalt der Schulen zu gering sei. So trügen die KollegInnen häufig einen beträchtlichen Teil der eigenen Reise- und Unterkunftskosten selbst. Dabei heißt es in dem Papier „Reisekostenübernahme für LehrerInnen bei Schulfahrten und Exkursionen“ der Bildungsbehörde: „Lehrkräfte, die Klassenfahrten begleiten, haben grundsätzlich Anspruch auf die Erstattung von Fahrtkosten, Aufwandsvergütungen für Verpflegung und Übernachtung sowie Nebenkosten (Kurtaxe, Eintrittsgelder...)“. Bagatell- bzw. Höchstgrenzen bezüglich möglicher Kostenanteile der Lehrkräfte existierten nicht. Die Gesamtkosten für Klassenfahrten seien jedoch laut Reisekos-



Foto: istockphoto.de/monkeybusinessimages

tenrichtlinie vom 18. Juli 2011 begrenzt und Lehrkräfte und Schulleitungen verpflichtet, die Kosten für Klassenfahrten einzudämmen. In den Reisekostenbestimmungen seien unrealistisch niedrige Pauschalen festgelegt worden, die zudem seit 2001 nicht mehr angepasst wurden, kritisiert die GEW. LehrerInnen werden auch nicht selten mit einer „Verzichtsklausel“ konfrontiert. Doch verschiedene Urteile besagen, dass niemand verpflichtet ist zu fahren, wenn die Reisekostenerstattung nicht gewährleistet werden kann. Schulleitungen würden häufig einwenden, dass das Gesamtbudget sehr knapp sei und bei einer Umvertei-

lung andere Investitionen nicht getätigt werden könnten, so die GEW Bremen. „Das mag richtig sein, kann aber nicht als Rechtfertigung dienen, die KollegInnen ihre Reisekosten selber übernehmen zu lassen. Dieser Einwand muss an die senatorische Behörde gerichtet werden, nicht an die KollegInnen.“

Hamburg

Paula-Mielke-Preis für Vielfalt und Zivilcourage

ver.di Hamburg verleiht zum zweiten Mal den Paula-Mielke-Preis für Vielfalt und Zivilcourage.

Die BSW-Karte: Einkaufs-Vorteile für jeden Tag



- Vorteilhaft einkaufen bei ca. 20.000 namhaften Filialisten und Geschäften vor Ort ...
- ... und bei über 800 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 Komplet-Service
- Strom, Gas, Heizöl - Energie zu BSW-Konditionen
- Kostenlose Zusatzkarten für Familienmitglieder

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.bsw.de



AUS DEN LÄNDERN

ge. Vorschläge und Bewerbungen können bis zum 31. Mai 2018 eingereicht werden; im November 2018 wird der Preis verliehen. Paula Mielke war eine aktive Antifaschistin in der Nazizeit. „Mit dieser Auszeichnung sollen KollegInnen gewürdigt werden, die sich in beispielhafter Weise im Betrieb, der Dienststelle oder der Berufsschule als GewerkschafterInnen gegen Diskriminierung und für Toleranz, Chancengleichheit und ein solidarisches Miteinander engagieren. Die Eh-

rung soll sowohl das Engagement der Ehrenamtlichen würdigen als auch im Sinne einer ‚Empfehlung zur Nachahmung‘ wirken“, so ver.di. Bewerben können sich oder vorge schlagen werden können Einzelpersonen, Beschäftigtengruppen



Foto: Heike Lorenzen

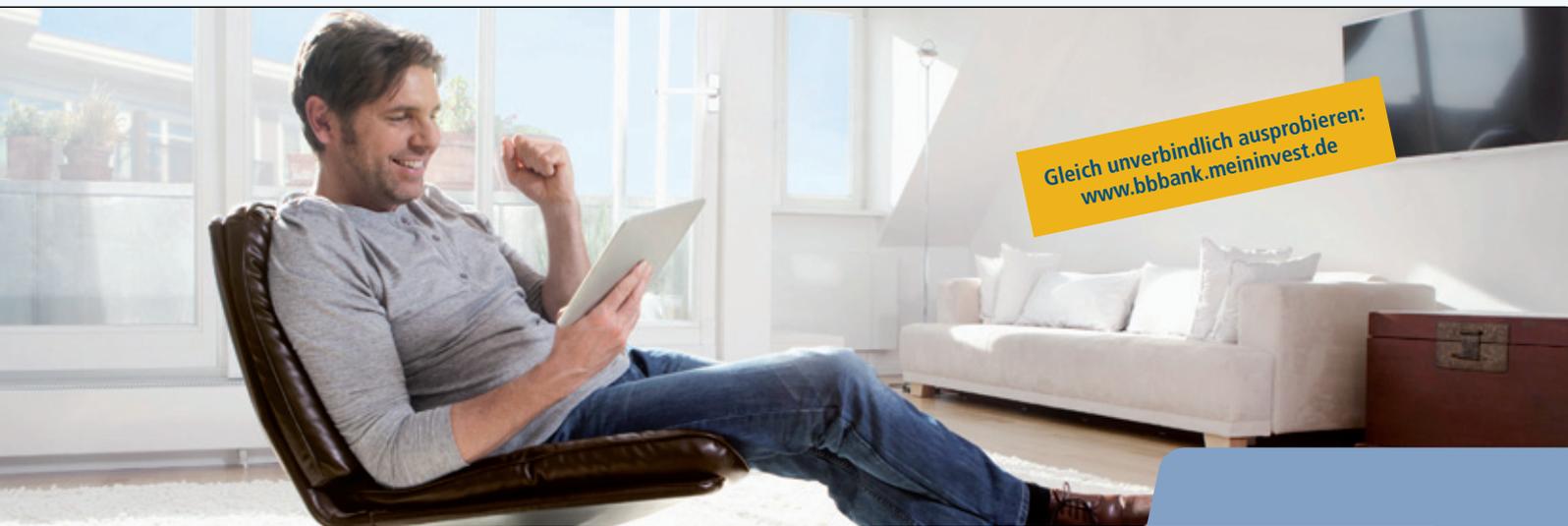
oder Berufsschulklassen. Vorschläge können Mitglieder von DGB-Gewerkschaften einreichen, betriebliche Interessenvertretungen, Vertrauensleute oder gewerkschaftliche Gremien. Bewerbungen sind möglich über das Kontaktformular auf der Internetseite von ver.di Hamburg oder per E-Mail an Anja Keuchel, ressort1.hh@verdi.de

Hessen

GEW wirbt für werbefreie Schulen

„Die GEW setzt sich für werbe- und lobbyfreie Schulen ein. Die bisherigen Maßnahmen der Landesregierung werden der gesamten Problematik nicht einmal ansatzweise gerecht“, beklagt Maïke Wiedwald, Landesvorsitzende der GEW Hessen anlässlich einer Werbeaktion eines Möbelhauses an Schulen. Zu Beginn des Schuljahres hatte die Hessische Landesregierung im neuen Schulgesetz ein grundsätzliches Werbeverbot in Schulen verankert. Nach

einem guten, eigenen Entwurf habe man diesen allerdings auf Druck der Wirtschaftsverbände derart umformuliert, dass er als eine der aktuell schwächsten Regelungen im Ländervergleich gelten müsse, kritisiert die GEW. Das verdeutliche auch der aktuelle Vorfall. So deklariere das Kultusministerium seine Antwort, in der es eine derartige Werbeabsicht als „nicht öffentlich“. Damit komme das „(In-)Transparenzverständnis der Regierung“ zum Ausdruck, das Werbenden und LobbyistInnen in die Hände spiele, wenn diese bei offenkundigen Verstößen gegen das Schulgesetz keinerlei Konsequenzen und nicht einmal die öffentliche Kritik fürchten müssten. Die GEW Hessen fordert eine unabhängige Monitoringstelle. Diese könne durch eigene Recherchen oder nach Hinweisen von LehrerInnen, Eltern und SchülerInnen transparente Bewertungen zu Unterrichtsmaterialien und -projekten durchführen und öffentlich zugänglich machen, so Wiedwald.



Gleich unverbindlich ausprobieren:
www.bbbank.meininvest.de

Jetzt haben Sie es in der Hand, zeitgemäß zu sparen

Mit dem digitalen Anlage-Assistenten **MeinInvest** bequem, professionell und online Geld anlegen. Entdecken Sie den neuen Service Ihrer **BBBank eG**.



Allein maßgebliche Rechtsgrundlage für die Vermögensverwaltung in MeinInvest ist die Rahmenvereinbarung MeinInvest unserer Bank, welche Sie jederzeit kostenlos in deutscher Sprache auf der Webseite unserer Bank einsehen können. Dieser können Sie auch dienstleistungsspezifische Informationen entnehmen. Die Eröffnung eines UnionDepots ist erforderlich. Allein maßgebliche Rechtsgrundlage hierfür sind die jeweils aktuellen Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Zusatzvereinbarungen und Sonderbedingungen der Union Investment Service Bank AG, die Sie kostenlos in deutscher Sprache über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG erhalten. Diese Information stellt weder eine Handlungsempfehlung noch eine Anlageberatung durch die BBBank eG dar. Stand aller Informationen, Darstellungen und Erläuterungen: 13. März 2018, soweit nicht anders angegeben.

Mecklenburg-Vorpommern

Taschenspielertricks bei der Aufstockung der Landespolizei?

SPD und CDU hatten sich in ihrem Koalitionsvertrag auf 300 zusätzliche BeamtInnen im Streifendienst geeinigt. 150 neue Stellen sollte Innenminister Lorenz Caffier (CDU) bekommen, wenn gleichzeitig 150 Polizisten aus dem Innendienst in die Fläche wechseln. So heißt es in der Ziffer 370 des gemeinsamen Koalitionsvertrages: „... 150 bisher vorhandene, anderweitig genutzte Stellen für den Einsatz in der Fläche nutzbar gemacht werden. ...“ Nun sollen 81 BeamtInnen aus der Verkehrsunfallermittlung und Unfallprävention von den Kriminalpolizeiinspektionen in die Reviere versetzt werden. Doch ihre bisherigen Aufgaben nehmen sie mit – und üben sie unter der Führung der RevierleiterInnen aus. Damit sei laut Caffier die Definition „in die Fläche versetzen“ erfüllt. Dies gelte auch, wenn BeamtInnen innerhalb eines Gebäudes nur über den Flur umziehen. Der Landesvorstand der GdP ist verärgert: „Wenn die Koalitionäre es ernst meinen mit der Unterstützung der Polizei, sollten sie, statt über die Umsetzung der Ziffer 370 öffentlich zu streiten, lieber entscheiden, diesen Punkt nicht umzusetzen. Wir hatten mehrfach während der Koalitionsverhandlungen auf die Unsinnigkeit einer solchen Vereinbarung verwiesen. Erweckt sie doch den Eindruck, als hätte die Landespolizei irgendwo stille Reserven. Wir haben eine schlanke, teilweise bereits magersüchtige Organisation. Es gibt andere Wege, Polizei zu entlasten. Wir sind gerne bereit, darüber zu verhandeln.“

Niedersachsen

Polizei klimafreundlich unterwegs

Die Polizei in Niedersachsen schafft zusätzliche 185 Elektro-Wagen an, die insbesondere in Städten mit hoher Schadstoffbelastung eingesetzt werden sollen. Sie werden die bisherigen Dieselfahrzeuge in Hannover, Hildesheim, Hameln, Osnabrück und Oldenburg ersetzen. Auch 188 Ladestationen werden installiert. Das Fördergeld in Höhe von 2,4 Millionen Euro für diese klimafreundliche Maßnahme erhielt

Niedersachsen vom Bund. Bisher gab es in Niedersachsen 73 E-Polizeiautos und Fahrzeuge mit Hybridtechnik.

Nordrhein-Westfalen

Sieben Schlüssel für gute Digitalisierung

Der DGB hat ein Positionspapier zur Digitalisierung im öffentlichen Dienst veröffentlicht. In der Broschüre „Beschäftigte first“ werden sieben Schlüssel erläutert, mit denen der Digitalisierungsprozess im Sinne der Beschäftigten gelingen kann. Darin geht es u.a. um flexible Arbeitszeitmodelle, Qualifizierung, Kommunikation und Personalführung, Datenschutz etc. „Die Digitalisierung muss so gestaltet werden, dass sie nicht mehr Arbeit, sondern gute Arbeit schafft. Das ist nicht nur im Sinne der Beschäftigten, sondern auch gut für BürgerInnen und Wirtschaft – denn nur so kann ein funktionsfähiger öffentlicher Dienst auch in Zukunft erhalten bleiben“, betont der DGB NRW. Die Gewerkschaften fordern die Landesregierung auf, die Gestaltung der Digitalisierungsprozesse in diesem Sinne rasch anzugehen.



Rheinland-Pfalz

Mehr Fachkräfte an die Schulen!

Die GEW fordert die Landesregierung auf, dringend erforderliche Schritte zur Behebung des Fachkräftemangels einzuleiten. Dazu hat sie einen Forderungskatalog erarbeitet und

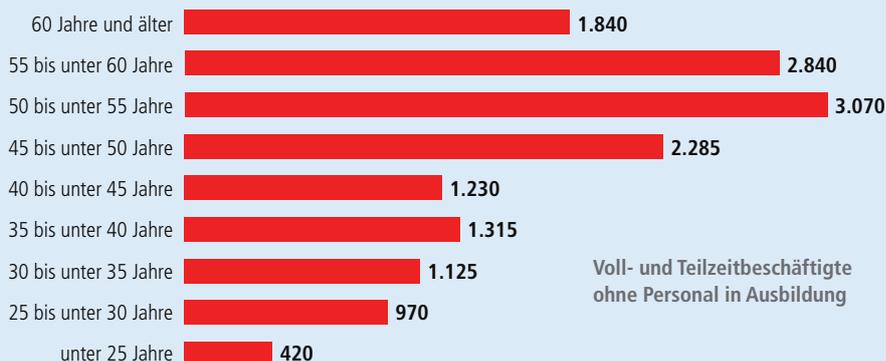
untergliedert in „Studium und Referendariat“, „Einstellungssituation“ und „Das Land als attraktiver Arbeitgeber“. So fordert die GEW unter anderem die Erhöhung der Studienplätze für Förderschullehrkräfte, eine Anhebung des Anwärtergrundbetrags aller Lehrämter auf 1.500 Euro, die Schaffung von 500 zusätzlichen Planstellen, flexiblere Anerkennung der in anderen Bundesländern abgelegten 2. Staatsexamen, die stufenweise Reduzierung der Wochenstunden ab dem 55. Lebensjahr und die Erhöhung der Besoldung von BeamtInnen auf das Niveau der BundesbeamtInnen. Klaus-Peter Hammer, Vorsitzender der GEW Rheinland-Pfalz: „Das Problem des Fachkräftemangels an den Schulen ist nicht ohne erhebliche Investitionen zu beheben.“

Saarland

Arbeitskammer-Analyse zur kommunalen Personalpolitik

Die regionalen Disparitäten bundesweit sind groß, obwohl das Ziel der „gleichwertigen Lebensverhältnisse“ im Grundgesetz verankert ist. Im Saarland leiden Städte und Gemeinden besonders unter der Finanznot. Investitionen in Infrastruktur und Köpfe wurden jahrelang vernachlässigt. Nun kommen mit Digitalisierung und Generationswechsel neue Herausforderungen auf Kommunalverwaltungen, kommunale Arbeitgeber und ArbeitnehmervertreterInnen zu. Was sind die Ursachen für hohe Ausgaben und die Einnahmeschwäche im Saarland? Wie kann man der Finanz- und Personalnot begegnen? In der „AK-Analyse“ 2/2018

Personal im kommunalen Bereich des Saarlandes am 30. Juni 2016



Voll- und Teilzeitbeschäftigte ohne Personal in Ausbildung

Quelle: Statistisches Amt Saarland, Berechnungen der Arbeitskammer Saarland



W DoppelVorteil

Wüstenrot – die Bausparkasse für den öffentlichen Dienst.

Sicherheit, Vertrauen, Kompetenz. Und exklusive Vorteilsbedingungen für Mitglieder unserer Partnergewerkschaften und -verbände sowie ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder, Enkel). Beispielsweise einen attraktiven Zinsvorteil für Wüstenrot Wohndarlehen (Baufinanzierung), der mehrere Tausend Euro Ersparnis bringen kann.

Wohnwünsche realisieren – doppelt profitieren. Kompetente Beratung und exklusive Vorteile für Sie und Ihre Familie.

Ganz gleich ob Sie kaufen, modernisieren oder bauen wollen. Informieren Sie sich jetzt über Wüstenrot Wohnsparen (Bausparen) und Wohndarlehen mit dem speziellen Doppelvorteil für Mitglieder unserer Partnergewerkschaften und -verbände sowie ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder, Enkel): www.doppelvorteil.de

Besuchen Sie unsere Wüstenrot-Service-Center oder kontaktieren Sie uns per

E-Mail: oeffentlicher-dienst@wuestenrot.de Fax: 07141 16-831984



wüstenrot

Wünsche werden Wirklichkeit.

der Arbeitskammer des Saarlandes geht der Autor auch diesen Fragen auf den Grund.

Sachsen

Vortrag „Blutspuren“

Kriminalbiologe und GdP-Mitglied Dr. Mark Benecke wird am 28. September 2018 im Kinosaal der Bereitschaftspolizei in Leipzig einen Vortrag zum Thema „Blutspuren“ halten. Blut befinde sich an vielen Tatorten, werde aber viel zu oft als selbstverständliche Spur ohne weiteren Wert angesehen, heißt es in der Ankündigung. Dr. Benecke werde in seinem Vortrag zeigen, dass im Blut mehr stecke als nur Erbsubstanz. Diese Veranstaltung richtet sich exklusiv an GdP-Mitglieder. Der Eintritt ist frei. Aufgrund der geringen Kapazitäten ist eine Anmeldung erforderlich.



Anmeldebogen unter www.gdp.de/gdp/gdpsac.nsf
► News

Kriminalbiologe Dr. Mark Benecke
Foto: Rocksapictures

Sachsen-Anhalt

Beschäftigte in der Energie- und Wasserversorgung

2017 waren in Sachsen-Anhalt durchschnittlich 7.718 Personen in der Energie- und Wasserversorgung tätig, teilt das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt mit. Das entspricht in etwa dem Vorjahresstand (7.703 Personen). Es wurden 125 Betriebe von Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten befragt. Viele Unternehmen, besonders Stadtwerke, bedienen mehrere fachliche Bereiche (z. B. Elektrizitätsversorgung, Gasversorgung, Wärmeversorgung,

Wasserversorgung). Bei einer Auswertung nach der wirtschaftlichen Gliederung werden jedoch alle Beschäftigte dem wirtschaftlichen Schwerpunkt eines Unternehmens zugeordnet, heißt es weiter. Die meisten (2.958 Personen) arbeiten in der Elektrizitätsversorgung).

Tabelle unter www.statistik.sachsen-anhalt.de
► Pressemitteilungen 2018

Schleswig-Holstein

Kritik: Wieder Noten an Grundschulen

Der Kinderschutzbund Landesverband Schleswig-Holstein und die GEW Schleswig-Holstein kritisieren in einer gemeinsamen Erklärung die geplante Wiedereinführung von Notenzeugnissen und schriftlichen Schulübergangsempfehlungen in Klasse 4. Die Landesvorsitzende der Bildungsgewerkschaft GEW Astrid Henke befürchtet, dass die geplanten Veränderungen den Schulfrieden stören und alte, überflüssige Diskussionen wieder aufbrechen werden. „Wer individuelle Förderung und Inklusion ernst nimmt, darf die SchülerInnen nicht über einen Kamm scheren. Das geschieht aber bei der Vergabe von Ziffernnoten. Individuelle Rückmeldungen und Förderhinweise eignen sich daher viel besser als Instrumente der Leistungsbewertung.“ Die Landesvorsitzende des Kinderschutzbundes Irene Johns ergänzt: „Die Annahme, Kinder würden ohne Ziffernnoten nicht ausreichend lernen, ist längst überholt. Im Gegenteil – Studien belegen,

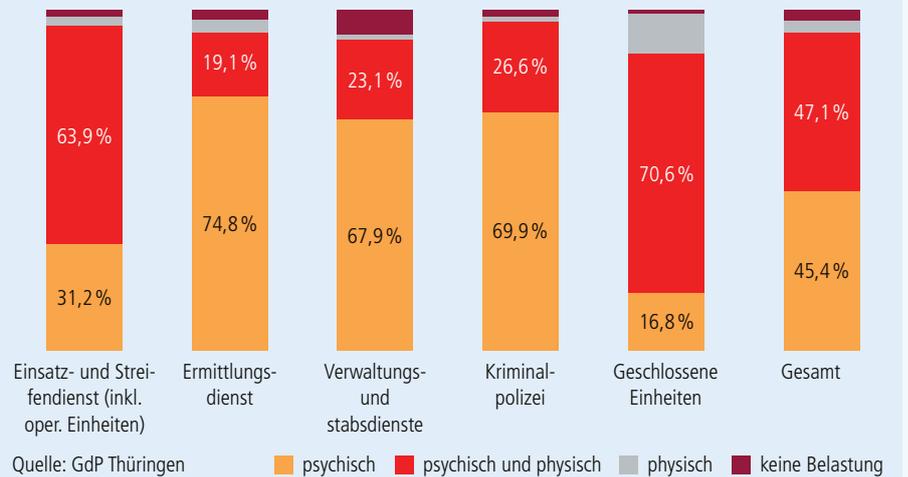
dass gerade in der Grundschule Ziffernnoten die Leistungsmotivation beeinträchtigen – und das nicht nur bei leistungsschwächeren SchülerInnen. Sie verstärken Leistungsängste und verringern die Lernfreude.“ Auch die Wiedereinführung von schriftlichen Empfehlungen zum Besuch der Schularten halten GEW und Kinderschutzbund für nicht nachvollziehbar. Beratungsgespräche mit Lehrkräften, die den Bildungsweg der Kinder über vier Jahre begleitet haben, reichten völlig aus, so Astrid Henke.

Thüringen

Gefährdungsbeurteilungen jetzt!

Eine für Thüringen repräsentative Befragung der GdP unter 1.400 Polizei-Beschäftigten hat ergeben, dass fast alle unter psychischen Belastungen leiden. Für GdP-Landeschef Kai Christ ein alarmierendes Ergebnis: „94 Prozent sind kein Weckruf, sie sind ein Schrei!“ Nun müsse § 5 Arbeitsschutzgesetz greifen: „Die ‚Psychische Gefährdungsbeurteilung‘ für den gesamten Polizeibereich duldet keinen Aufschub, die innerbetrieblichen Ursachen für psychische Belastungen müssen beseitigt werden!“ Alarmierend sei auch, dass nur 15 Prozent der Beschäftigten am Bildungszentrum der Polizei in Meiningen sowie der Fachhochschule in Gotha mit ihrer Dienststelle zufrieden sind. Eine Erklärung laut Christ: Die Anwärterzahl für dieses Jahr hat sich mehr als verdoppelt, doch zusätzliches Lehrpersonal wurde nicht eingestellt.

Befragung der GdP Thüringen. Belastungsart pro Funktionsbereich



MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!



„Die Gelbe Hand“

Engagement für Vielfalt und gegen Rassismus prämiert

Im Schweriner Schloss fand Ende März 2018 vor rund 100 Gästen aus Politik, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft die Preisverleihung des Jugendwettbewerbs „Die Gelbe Hand“ 2017/18 statt. Der jährlich stattfindende Wettbewerb wird vom gewerkschaftlichen Antirassismus-Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ ausgerufen. Prämiert wird das kreative Engagement von Auszubildenden, BerufsschülerInnen sowie von den Gewerkschaftsjugendlichen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, für Demokratie, Vielfalt und Akzeptanz. Den ersten Preis erhielten die Azubis der Rheinbahn AG Düsseldorf für ihre Idee, 5.000 Schutzhüllen für Fahrkarten mit dem Logo der Gelben Hand bedrucken zu lassen. Der Vorsitzende des Kumpelvereins, Giovanni Pollice, war überwältigt von der Kreativität der eingereichten Projekte: „Dieses großartige Engagement ist nicht selbstverständlich.“ Gerade heute sei Rassismus nicht nur am rechten Rand, sondern in der Mitte vorzufinden. Daher brauche es eine Intensivierung aller Formen der politischen Bildungsarbeit: „Antirassismus muss in Schulen zum Pflichtfach werden. Die oft beschworene wehrhafte Demokratie gilt es in den Herzen und in den Köpfen zu verankern.“

Öffentlicher Dienst

Geschlechter-Einkommenslücke bei 5,6 Prozent

Frauen im öffentlichen Dienst verdienen 5,6 Prozent weniger als Männer. Schlimm genug. Doch die Lohnlücke in der Privatwirtschaft ist viermal so hoch. Das ist das Ergebnis der Studie „Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft“ des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI). Die Studie entstand im Januar 2018 und basiert auf Mikrodaten der Verdienststrukturerhebung (VSE) von gut 2,5 Millionen Beschäftigten. Von 2010 bis 2014 habe sich laut Studie kaum etwas geändert: So sei die geschlechtsspezifische Lohnlücke im öffentlichen Dienst mit 5,6 Prozent nahezu gleich geblieben. Im Osten sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weniger stark ausgeprägt. Im Sektor Erziehung und Unterricht mit einem Frauenanteil von 67,5 Prozent im Jahr 2014 liege die Verdienstlücke leicht höher als im Sektor Öffentliche Verwaltung (Frauenanteil: 53,8 Prozent).

Die komplette Studie unter www.hwwi.org

Internetauftritt der EVG

Übersichtlich und informativ

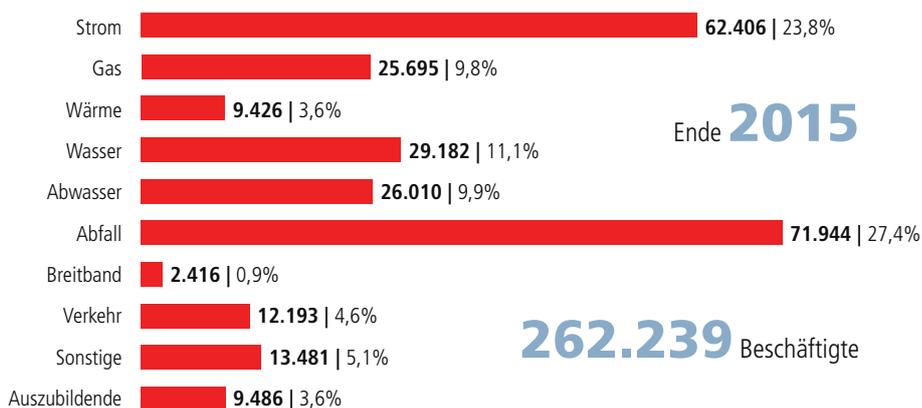
Übersichtlich, informativ und im modernen „Look“ zeigt sich die Website der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Gleich auf der Startseite findet man die wichtigsten Themen (z.B. über die Kampagne „Sicher unterwegs“ für mehr Sicherheit in Zügen, Bussen und Verkehrsstationen), aktuelle Nachrichten (Betriebsratswahlen) und Ansprechstellen. Auch ein Link zu Tarifverträgen und Entgelttabellen der EVG fehlt nicht.



www.evg-online.org

Zahlen, Daten, Fakten

Beschäftigte in kommunalen Ver- und Entsorgungsbetrieben



Quelle: Verband kommunaler Unternehmen e.V.

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Unsere Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung bietet Schutz von Anfang an – komme, was wolle.

- ✓ Bedarfsgerechter Dienstunfähigkeitsschutz speziell für Beamte
- ✓ Auch die Teil-Dienstunfähigkeit ist absicherbar
- ✓ Ihr persönlicher Vorsorge-Check online

Lassen Sie sich 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.



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig