

Berlin | 12.11.2009
Ausgabe | 11 | 2009 || 3. Jg.

DGB

MAGAZIN für Beamtinnen und Beamte

www.beamten-magazin.de



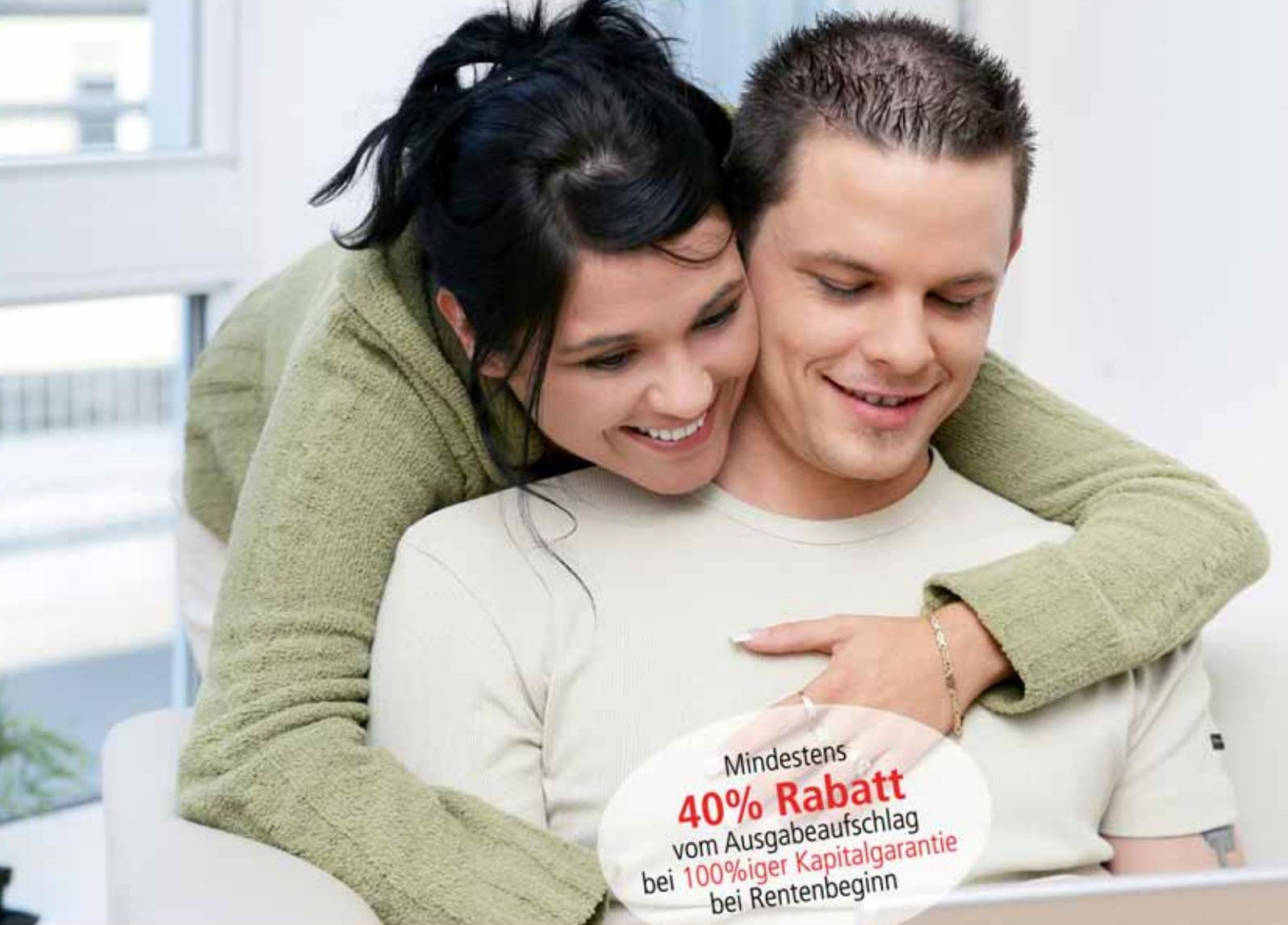
Den Generations- wechsel gestalten

Bund und Länder müssen
jetzt gegensteuern

Männer

Frauen





Sicher ins Alter ... zum Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Jetzt informieren:

0180 5006590-70

(0,12Euro/Min. aus dem Dt. Festnetz der Deutschen Telekom, Mobilfunkpreise können abweichen) oder unter

www.das-rentenplus.de

Das RentenPlus:

Das **RentenPlus** des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge. Auch für Angehörige.

Nutzen Sie die Vorteile des DGB-Altersvorsorgepakets:

- Staatliche Förderung von mindestens 25 %
- Attraktive Rente
- Kompetente Beratung

Riester-Rente mit der **UniProfiRente** über die BBBank

Der Fondssparplan **UniProfiRente** jetzt auch im **RentenPlus**:

- Laut FINANZtest (12/2008) in der Kategorie Riester-Fondssparpläne für unter 40-jährige eins der zwei besten Angebote auf dem Markt.
- Spitzenreiter bei Öko-Test (06/2007)



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

 **Union
Investment**

Das RentenPlus

empfohlen von:



INHALT

TITEL

Den Generationswechsel gestalten
Bund und Länder müssen jetzt gegensteuern || 4 |

GASTBEITRAG

Prof. Dr. Ernst Kistler über Maßnahmen des
alter(n)sgerechten Arbeitens || 6 |

MELDUNGEN

Bund: Beschäftigungsbedingungen verbessern || 7 |
Ungleichbehandlung verfassungswidrig || 7 |

AUS DEN LÄNDERN

NRW: Berufsfeuerwehrleute lassen Dampf ab || 9 |
Berlin: Tarifverhandlungen gehen weiter || 10 |
Hamburg: Lehrer streiken für Altersteilzeit || 11 |

PORTRÄT

Revierförster und Naturschutzwart im Porträt || 13 |

SERVICE

Altersvorsorge spezial, Teil II || 14 |

INTERVIEW

Professor Oskar Negt über die Zukunft des DGB || 16 |

AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

Gleiche Ausbildung – gleicher Lohn || 17 |

Bei der Beschaffung der Bilder zur Illustration des Aufmachers in Heft 10/2009 haben uns das Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung und das DGB-Archiv im AdsD tatkräftig unterstützt. Hierfür bedanken wir uns ganz herzlich.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Bereich Öffentlicher Dienst und Beamte, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Verantwortlich für den Inhalt: Ingrid Sehrbrock; Redaktion: Barbara Haas, Nils Kammradt, Lisa Kranz, Silke Raab, Gabriela Schill, Matthias Schlenzka; Gestaltung: SCHIRMWERK, Düsseldorf; Druck: VVA GmbH, Düsseldorf; Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE, Mannheimer Straße 80, 68804 Altlußheim, Tel.: 0180 5835226, Fax: 0180 5329226, infoservice@beamteninformationen.de, www.beamten-magazin.de; Erscheinungsweise: monatlich; Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

EDITORIAL



Foto: Renate Stiebitz

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

diese Ausgabe des Beamten-Magazins steht ganz im Zeichen des Schöneberger Forums, der Tagung des DGB für den öffentlichen Sektor. Am 17. und 18. November werden Politikerinnen und Politiker, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, ehren- und hauptamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter über den „Generationswechsel im öffentlichen Dienst“ diskutieren. Hintergrund ist der demografische Wandel, der sich sowohl bei der Altersstruktur der Beschäftigten als auch in der Gesamtbevölkerung abzeichnet. In unserem Titel auf den Seiten 4 und 5 geht es um die Folgen des demografischen Wandels für die öffentlichen Arbeitgeber und die Beschäftigten. Wir nehmen die politischen Ziele der neuen Koalitionen in Bund und Ländern unter die Lupe und benennen gewerkschaftliche Positionen. Auch der Direktor am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie Prof. Dr. Ernst Kistler widmet sich im Gastbeitrag auf S. 6 dem Generationswechsel im öffentlichen Dienst.

Auf eine andere Perspektive verweist unser Buchtip „Demographie als Herausforderung für den öffentlichen Sektor“. Die Autorinnen und Autoren gehen der Frage nach, wie sich der Bedarf an bestimmten kommunalen Dienstleistungen in einer alternden und schrumpfenden Gesellschaft verändert und wie Verwaltungen und öffentliche Betriebe darauf reagieren können. Dabei wird das Augenmerk auch auf personalpolitische Entscheidungen gelegt. Die Buchbesprechung finden Sie auf S. 18. Viel Spaß beim Lesen! ■

Lisa Kranz

Referatsleiterin für Beamtenversorgung,
Beihilfe und Gesundheitsmanagement

TITEL



Der demografische Wandel in der Bundesverwaltung soll Schwerpunkt der Politik im öffentlichen Dienst sein. So sieht es die Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und FDP im Bund vor. Personalabbau ist dagegen in den Ländern angesagt. Zumindest insoweit haben rot-rot in Brandenburg und schwarz-rot in Thüringen vergleichbare Ziele. Die Konsequenzen für den öffentlichen Dienst und für die Menschen werden allerdings gerne ausgeblendet.

Jeder kennt die so genannten Alterspyramiden, die Darstellung, wie viele Menschen in welchem Alter in unserem Land leben. Schon lange ähnelt die Bevölkerungspyramide eher einer Zwiebel, bildlicher Ausdruck einer Gesellschaft, in der immer mehr ältere und immer weniger jüngere Menschen leben. Demografischer Wandel heißt

Sicht ein positives Signal, das jedoch Nachfragen provoziert. Ab 2012 steigt die Altersgrenze für den Eintritt der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand schrittweise auf das 67. Lebensjahr. Der Altersteilzeit erteilt die Koalition eine strikte Absage. Wie sollen dann aber die flexiblen Übergänge in den Ruhestand aussehen und welche Konsequenzen haben sie für die künftigen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes? Der Koalitionsvertrag schweigt dazu. In den Aussagen zur Rentenpolitik fehlen entsprechende Ankündigungen.

Nachwuchs gewinnen – Beschäftigte qualifizieren – Gesundheit fördern

Schon bald werden die Repräsentanten der neuen Koalition Gelegenheit haben, ihre Vorstellungen zu erläutern: Auf dem 12. Schöneberger Forum des DGB am 17. und 18. November 2009 stehen genau diese Fragen im Mit-

telpunkt: Welche Folgen ergeben sich daraus, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Durchschnitt immer älter werden? Wie sind ihre Arbeits- und Beschäftigungs-

bedingungen zu gestalten? DGB-Vize Ingrid Sehrbrock fasst die gewerkschaftliche Linie so zusammen: „Wir brauchen einerseits alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen, die Beschäftigten müssen lebenslang anforderungsgerecht qualifiziert werden und gesunde Arbeits-

Den Generationswechsel gestalten

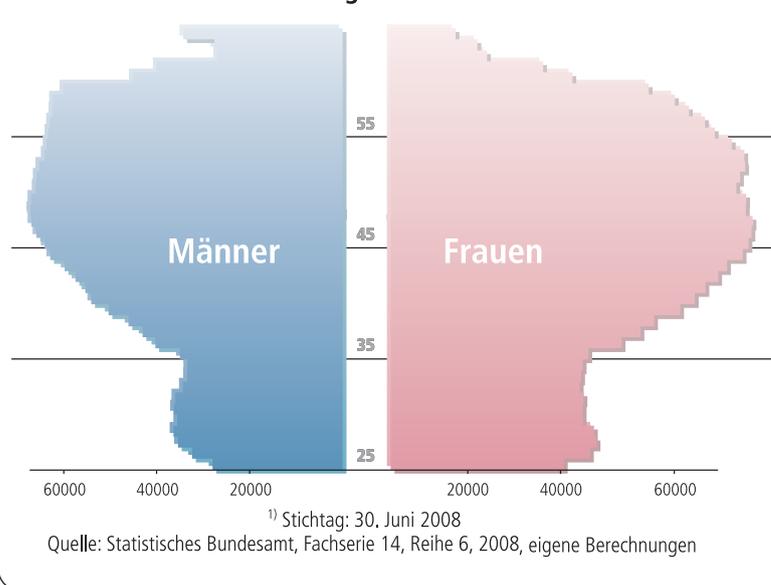
Bund und Länder müssen jetzt gegensteuern

das politisch wirkungsmächtige Schlagwort, das bedrohliche Assoziationen weckt und deshalb manchen Einschnitt rechtfertigen soll – die Rente und die Pension mit 67 sind die prominentesten Beispiele.

Beredtes Schweigen

Auch der öffentliche Dienst steht vor einem Demografieproblem: Ein Drittel der Beschäftigten scheidet in den kommenden zehn Jahren aus, Neueinstellungen in größerem Umfang sind nicht geplant. Schwarz-gelb im Bund will laut Koalitionsvertrag ein Konzept vorlegen, wie die Personalstrukturen im Bund an die demografischen Veränderungen angepasst werden können. Die Belange älterer Beschäftigter sollen berücksichtigt werden, etwa indem der Ruhestandseintritt flexibilisiert wird. Und der Bund soll im Wettbewerb mit anderen Dienstherren und der Wirtschaft um Nachwuchskräfte konkurrenzfähig bleiben – aus gewerkschaftlicher

Altersaufbau der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes¹⁾



TITEL

→ bedingungen vorfinden. Auf der anderen Seite muss der öffentliche Dienst wieder deutlich mehr jüngere Beschäftigte neu einstellen, ansonsten verschärft sich die demografische Entwicklung nur.“

Personalabbau ist noch keine Personalentwicklung

Genau das droht nun in Brandenburg und Thüringen. Die schwarz-roten Erfurter Bündnispartner haben festgestellt, dass bis 2019 eine große Zahl Beschäftigter aus Altersgründen ausscheiden wird, sehen aber genau darin eine Chance zum Personalabbau. Immerhin soll es einen Einstellungskorridor geben. Eine Verjüngung des thüringischen öffentlichen Dienstes scheint damit auf Jahre hinaus ausgeschlossen. Es braucht nicht viel Fantasie, die Folgen zu prognostizieren: Arbeitsverdichtung und ungesunde Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig sehen die Koalitionäre Probleme bei der zu hohen Zahl eingeschränkt dienstfähiger Vollzugsbeamtinnen und -beamter und dem hohen Krankenstand. Personalentwicklung soll Abhilfe

schaffen, was angesichts drohender weiterer Überalterung kaum realistisch anmutet.

Ähnlich das Bild in Brandenburg, wo die Analysen zum gleichen Schluss kommen: Der Anteil der älteren Mitarbeiter/innen wird steigen, während die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bis zum Ende des Jahrzehnts weiter sinken wird. Leider decken sich auch die politischen Optionen. Der „vorhersehbare Rückgang der Beschäftigten durch Altersabgänge“ soll Spielräume schaffen – Spielräume für Personalabbau. Immerhin: Im Lehrerbereich soll es keinen weiteren Personalabbau geben, 1.250 Lehrerinnen und Lehrer sollen neu eingestellt werden.

Die Pyramiden stehen Kopf

Die beste Altersverteilung im öffentlichen Dienst wäre keine Pyramide. Sie sähe zylinderförmig aus, was hieße, dass jede Stelle wieder besetzt würde. Davon ist man in Bund und Ländern weit entfernt. Wird nicht bald gegen gesteuert, wird die zunehmende Alterung auf die Spitze getrieben. Dann stehen die Pyramiden Kopf. ■



Debeka Lebensversicherungsverein a. G.



Bestimmen Sie Ihre Pension selbst!

Kennen Sie Ihre Versorgungslücke beim Eintritt in den Ruhestand?
Damit Sie ausreichend vorsorgen können, sollten Sie wissen, wie hoch Ihre Ansprüche sein werden. Wir berechnen Ihnen kostenlos und unverbindlich Ihre Pensionsansprüche und erstellen Ihren persönlichen Vorsorgeplan.

Rufen Sie uns an!

erfahren. sicher. günstig.

Debeka-Hauptverwaltung
Ferd.-Sauerbruch-Str. 18
56058 Koblenz
Telefon (02 61) 4 98-0
www.debeka.de



GASTBEITRAG



Prof. Dr. Ernst Kistler über Maßnahmen des alter(n)sgerechten Arbeitens

Good Practice kostet Geld

Schon seit 15 Jahren wird verkündet, die „demografische Wende“ am Arbeitsmarkt stünde unmittelbar bevor. Aber weder hat sich die Arbeitslosigkeit wie erwartet reduziert noch ist ein Mangel an Fach- oder generell an Arbeitskräften eingetreten – und er wird auch so nicht eintreten. Was als Fachkräftemangel propagiert wird, hat eher etwas mit stagnierenden (Aus-)Bildungsinvestitionen, zu wenig Weiterbildung und mit schlechten Arbeitsbedingungen und unattraktiver Bezahlung zu tun – auch im öffentlichen Dienst.

Die demografische Herausforderung besteht vielmehr darin, dass das Erwerbspersonenpotenzial altert. In Teilen des öffentlichen Dienstes gibt es schon heute eine starke (Über-)Alterung. Auch im öffentlichen Dienst hängt es stark von der Tätigkeit (und der Qualifikation) ab, ob man diese bis 65 ausüben kann – geschweige denn länger. Sinnvoller als die „Rente mit 67“ ist das „finnische Konzept“: Zuerst müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, durch die die Beschäftigungsquote Älterer erhöht werden könnte.

Maßnahmen des alter(n)sgerechten Arbeitens sind in der Privatwirtschaft sehr selten und im öffentlichen Dienst auch nur etwas häufiger anzutreffen. Besserung ist kaum in Sicht. Im Kern geht es um Gesundheitsprävention, Kompetenzentwicklung und Aspekte der Motivation, von der Perso-



nalentwicklung über die Bezahlung bis zum Führungsverhalten. Zunächst sind detaillierte Analysen und Modellprogramme nötig. Allerdings kann Good Practice aus der Privatwirtschaft nicht unbesehen auf den öffent-

lichen Dienst übertragen werden. Dennoch ist es im öffentlichen Dienst etwas leichter, entsprechende Maßnahmen zu initiieren. Aber das kostet Geld.

Laut Mikrozensus sind vorzeitige Erwerbsaustritte in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst weniger eine Folge einer „Frühverrentungsmentalität“ der Beschäftigten als vielmehr von kaputtmachender Arbeit und Altersdiskriminierung (das betrifft nicht nur Dachdecker, sondern auch Beschäftigte in Straßenmeistereien, in der Kranken- und Altenpflege, in Kindereinrichtungen und viele mehr). Eine Erhöhung der Regelaltersgrenze, die nicht nach Tätigkeiten differenziert, würde die Schwächsten am stärksten treffen und zu einem massiven Anstieg des bereits heute in Westdeutschland überdurchschnittlichen Anteils Älterer (Rentner) unterhalb der Armutsrisikoschwelle führen. ■

Das RentenPlus



Gute Planung zahlt sich aus.

Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Die Vorteile sind

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung

Rentenversicherung „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer)	DEVK
Tel.: 0180-5006590-10	Tel.: 0180-5006590-40
BHW	HUK-COBURG
Tel.: 0180-5006590-20	Tel.: 0180-5006590-50
DBV-Winterthur	NÜRNBERGER
Tel.: 0180-5006590-30	Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparen „UniProfIRente“

BBBank
Tel.: 0180-5006590-70



www.das-rentenplus.de

MELDUNGEN

Bund

Beschäftigungsbedingungen verbessern

Im Bund steht die nächste Besoldungsrunde bevor. Im Januar 2010 beginnen die Verhandlungen. Die Bundestarifkommission, in der auch Beamtinnen und Beamte vertreten sind, entscheidet im Dezember über die Forderungen im Interesse der Beschäftigten. ver.di ruft die verbeamteten Mitglieder auf, über die Forderungen zu diskutieren und mitzuentscheiden.

Und das sind die Vorschläge:

■ **Besoldung/Versorgung:** Mit einer Besoldungserhöhung soll gegen Kaufkraftverlust angegangen und die Inlandsnachfrage ausgeweitet werden. Das Tarifiergebnis soll zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Soldatinnen und Soldaten übertragen werden.

■ **Wochenarbeitszeit:** Die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten soll an das tarifvertragliche Niveau angepasst werden. Das sichert Arbeitsplätze und verbessert die Arbeitsbedingungen.

■ **Altersteilzeit:** Da die gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit Ende des Jahres auslaufen, wäre eine Anschlussregelung – vorrangig als Blockmodell – sinnvoll. Durch Altersteilzeit frei werdende Stellen müssen durch zusätzliches Personal besetzt werden.

■ **Teilzeit:** Ab 2012 erhöht sich schrittweise die Regelaltersgrenze auf 67. Sofern Beamtinnen und Beamte das 65. Lebensjahr und 45 Dienstjahre nach 2012 erreichen, ist eine vorzeitige abschlagsfreie Zuruhesetzung möglich. Diese an sich begrüßenswerte Regelung benachteiligt allerdings Teilzeitbeschäftigte, die aufgrund von Kindererziehung und Pflegezeiten ihre wöchentliche Arbeitszeit reduziert haben. Teilzeitbeschäftigung wird nur anteilig bei der Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Insbesondere Frauen fühlen sich dadurch zu Recht benachteiligt, so dass diese Regelung dringend nachgebessert werden muss. Kindererziehungs- und Pflegezeiten müssen in gleichem Umfang anerkannt werden wie eine Vollzeitbeschäftigung.

■ **Schichtdienst:** Ergänzende Urlaubsregelungen, wie sie für Wechselschicht-

dienstleistende bestehen, sollten für alle Schichtdienstleistenden gelten.

■ **Personalentwicklung:** Die Bundeslaufbahnverordnung verpflichtet zur Personalentwicklung in allen Verwaltungen. Das neue Bundesbeamtengesetz enthält eine Qualifizierungsverpflichtung und ein Qualifizierungsrecht für alle Beamtinnen und Beamte. Da Fort- und Weiterbildungen die beruflichen Chancen, z. B. für einen Aufstieg, erweitern, bedarf es erweiterter gesetzlicher Regelungen zur Umsetzung der Verpflichtung zu Personalentwicklung.

Auch die anderen Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes im DGB diskutieren über die Besoldungsforderungen. Am 8. und 9. Oktober 2009 haben sie sich in der DGB-Bundesbeamtenkommission erstmals ausgetauscht. Ihre Entscheidung über die Besoldungsforderung für den Bund 2010 wird die Kommission im Dezember 2009, parallel zu den Tarifkommissionen der Gewerkschaften treffen. ■



http://beamte.verdi.de/besoldung/besoldungsrunde_2010_bund

Ungleichbehandlung verfassungswidrig

Die Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft in der betrieblichen Hinterbliebenenrente ist verfassungswidrig. Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts hat so entschieden. Der allgemeine Gleichheitssatz des Artikels 3 Absatz 1 Grundgesetz gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Folglich sei auch ein gleichheitswidriger Begünstigungsausschluss verboten. Die Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) müsse sich daran messen lassen, da die VBL eine öffentliche Aufgabe wahrnehme und keinem Personenkreis eine Begünstigung gewähren könne, die einem anderen vorenthalten werde. Die Regelung zur Hinterbliebenenrente in der VBL-Satzung (§38 VBLS) führe aber zu einer Ungleichbehandlung zwischen verheirateten Versicherten und Versicherten in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Richter des 1. Senats sind der Ansicht, dass zur Begründung der Ungleichbe-



handlung der bloße Verweis auf die Ehe und ihren Schutz nicht ausreiche. Tragfähige sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung in der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung lägen nicht vor und ergäben sich auch nicht aus einer Ungleichheit der Lebenssituation von Eheleuten und Lebenspartnern. Es sei verfassungsrechtlich nicht zu begründen, aus dem besonderen Schutz der Ehe abzuleiten, dass andere Lebensgemeinschaften im Abstand zur Ehe auszugestalten und mit geringeren Rechten zu versehen seien.

Die Hinterbliebenenversorgung gehöre als betriebliche Altersversorgung zum Arbeitsentgelt, für dessen Auszahlung keine Unterschiede zwischen verheirateten und in Lebenspartnerschaften lebenden Arbeitnehmern gemacht würden. Das, so das Gericht weiter, gelte auch für ihren Versorgungscharakter, zumal die Unterhaltspflichten bei Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften weitgehend identisch geregelt seien. Auch Lücken in der Erwerbsbiographie bei Eheleuten aufgrund von Kindererziehung werden nicht als Grund einer Unterscheidung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft anerkannt. Nicht jede Ehe sei auf Kinder ausgerichtet oder entspräche einer Rollenverteilung, bei der einer der beiden Ehepartner deutlich weniger berufsorientiert wäre. Umgekehrt sei eine Rollenverteilung bei eingetragenen Lebenspartnerschaften, wo der eine Teil eher auf den Beruf, der andere eher auf den häuslichen Bereich samt Kinderbetreuung ausgerichtet ist, nicht ausgeschlossen. Fazit: Der Gleichheitsverstoß könne nicht durch Nichtanwendung des

MELDUNGEN

§ 38 VBLS beseitigt werden, weil dadurch Hinterbliebenenrenten auch für Ehegatten ausgeschlossen wären, so das Gericht. Die Regelung zur Hinterbliebenenversorgung für Ehegatten muss vielmehr rückwirkend ab dem 1. Januar 2005 auch auf eingetragene Lebenspartner angewendet werden. Die Entscheidung dürfte Auswirkungen auf die Gleichstellung im Beamtenrecht haben. Der 1. Senat widersprach ausdrücklich der Argumentation des 2. Senats, der die Gleichstellung der Lebenspartnerschaften beim Familienzuschlag abgelehnt hatte. (Az.: 1 BvR 1164/07) ■

Deutscher Personalräte-Preis 2010

Die Zeitschrift „Der Personalrat“ lobt 2010 erstmals den „Deutschen Personalräte-Preis“ aus. Unter dem Motto „Innovative Personalratsarbeit auch in schwierigen Zeiten“ werden Initiativen und Projekte ausgezeichnet, die beispiel-

haft sind für den Einsatz von Personalräten. Personalratsarbeit etwa, die hilft, Krisen zu bewältigen oder Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen, soll wertgeschätzt und durch die Auszeichnung stärker in den Blickpunkt der öffentlichen Wahrnehmung gerückt werden. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten steigen die Anforderungen an Personalräte. Ohne ihre Einsatzbereitschaft und ihre unermüdliche Motivation, für die Belange der Beschäftigten einzutreten, blieben viele und vieles auf der Strecke – ganz gleich ob es um Mitbestimmung, soziale Leistungen oder die Durchsetzung rechtlicher Ansprüche geht. Der „Deutsche Personalräte-Preis“ will ein Zeichen setzen: Ausgezeichnet und gewürdigt werden Projekte aus den Jahren 2008 bis 2010 – unabhängig davon, ob sie von einzelnen Personalratsmitgliedern, Gremien oder auch dienststellenübergreifenden Personalrats-Kooperationen durchgeführt worden sind. Die Auszeichnung soll Personalräte motivieren, sich weiter ak-



tiv und kreativ für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist Partner des „Deutschen Personalräte-Preises“. Auf dem 13. Schöneberger Forum des DGB am 9. und 10. November 2010 werden die nominierten Projekte vorgestellt und die Preisträger geehrt. Als eine der größten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst lobt die HUK-COBURG einen Sonderpreis aus. Personalräte, die sich am „Deutschen Personalräte-Preis 2010“ beteiligen möchten, können sich mit ihrem Projekt bis zum 30. Juni 2010 bewerben. ■



Weitere Informationen und Teilnahmebogen im Internet unter www.dprp.de

Keine Versicherung ist wie die andere.

Wenn es um die Finanzierung Ihrer Wünsche geht –
NÜRNBERGER Beamtendarlehen.

125 JAHRE

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER

VERSICHERUNGSGRUPPE



**Finanzdienstleister
für den Öffentlichen Dienst.**

NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG

Telefon 0911 531-4872, Fax -814872

MBoeD@nuernberger.de

www.nuernberger.de

AUS DEN LÄNDERN



Mehr als 600 Feuerwehrleute aus Nordrhein-Westfalen (NRW) haben am 26. Oktober in Hagen gegen den Beförderungsstau in den Kommunen und für eine leistungsgerechte Bezahlung demonstriert. Wegen der klammen Kassen haben etliche Kommunen Beförderungsverbote ausgesprochen. Die Beamtinnen und Beamten wollen sich nun einen Anspruch auf Beförderung erkämpfen.

Aus Wuppertal, Bielefeld, Essen, Düsseldorf, Solingen, Köln und Iserlohn, aber auch aus dem Saarland und Berlin waren sie angereist und sorgten für eine der lautesten und lebhaftesten Kundgebungen in der Geschichte der Stadt an der Volme. Hintergrund: Ein Großteil der Kommunen in NRW ist seit Jahren nicht mehr in der Lage, mit den laufenden Einnahmen ihren Haushalt zu bestreiten. Zum 31. August 2009 mussten 59 Kommunen an Rhein und Ruhr ein Haushaltssicherungskonzept aufstellen. Tendenz: Steigend!

Feuerwehrleute in der Warteschleife

Folge dieser Entwicklung sind Beförderungsverbote für die betroffenen Kommunen. Beschäftigte der Berufsfeuerwehren in Nordrhein-Westfalen müssen jahrelang auf eine Beförderung warten. Im Landesdurchschnitt muss sich ein Feuerwehrbeamter etwa 11 Jahre gedulden, um von der Besoldungsgruppe A 7 nach A 8 befördert zu werden. Der Bruttobetrag dieser Beförderung beträgt rund 75 Euro. Landesweit warten tausende Beamte darauf, entsprechend ihrer Tätigkeit bezahlt zu werden.

Die Kundgebung in Hagen brachte jetzt alle Akteure zusammen: Großen Applaus ertete ver.di-Bundesvorstand Achim Meerkamp, der eine gerechte Bezahlung für die Feuerwehrleute einforderte, die täglich 24 Stunden für die Sicherheit der Bürger/innen sorgen und dabei Leib und Leben riskieren. Meerkamp forderte die Düsseldorfer Landesregierung auf, die Beamtinnen und Beamten funktionsgerecht zu bezahlen und die verfehlt Steuerpolitik der letzten Jahre nicht auf ihrem Rücken auszutragen.

Feuerwehrmann mit Leib und Seele

Still wurde es, als der Hagener Feuerwehrmann Marcel Göbel seine persönliche Betroffenheit schilderte. Nach anspruchsvoller Fortbildung nimmt er seit Jahren Zugführer-Funktionen wahr, die mit A 10 bewertet sind. Bezahlt wird er jedoch im Rang eines Oberbrandmeisters mit A 8. „Während meiner Fortbildung war ich monatelang kaum zu Hause bei Frau und Kind. Ich bin Feuerwehrmann mit



Foto: Michael Kleinrensing

Leib und Seele, muss aber auch an meine Familie denken. Was ist, wenn mir morgen etwas passiert? Ich werde nicht nur jetzt ungerecht bezahlt, auch meine Familie erhält im Falle eines Unglücks eine schlechtere Versorgung. Das kann ich nicht akzeptieren. Ich verlange nur, was mir zusteht – nicht mehr, aber auch nicht weniger!“

Beförderung unter Vorbehalt

Unerbittlich zeigte sich der Arnberger Regierungspräsident Helmut Diegel (CDU). Mit Hinweis auf das Haushaltsrecht stellte er Beförderungsmöglichkeiten unter den Vorbehalt einer Besserung der Kommunalfinanzen. Wann eine solche Besserung bei einbrechenden Gewerbesteuer-Einnahmen und explodierenden Sozialausgaben eintreten könnte, ließ der Landespolitiker allerdings offen.

Berufsfeuerwehrleute lassen Dampf ab

Gegen Beförderungsstau, für funktionsgerechte Bezahlung

Verhandeln statt Verordnen

„Wir tragen unseren Protest jetzt in das Land und helfen bei der Organisation ähnlicher Veranstaltungen in weiteren Städten, um das Thema in den anstehenden Landtagswahlkampf zu bringen“ macht Thomas Köhler, Vorsitzender des ver.di-Bezirks Südwestfalen, deutlich. „Jetzt gilt es für die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen, sich einen Beförderungsanspruch zu erkämpfen und durch ein modernes Beamtenrecht mit Vertragsrechten den alten Zopf der feudalistisch geprägten Verordnungsmentalität abzuschneiden!“ gibt sich der Gewerkschafter kämpferisch. „Die Feuerwehr hat den Auftakt gemacht, jetzt müssen sich alle Beamtinnen und Beamten anschließen!“ ■

AUS DEN LÄNDERN

Baden-Württemberg

DGB verlangt Unterstützung für Richter

Mehr Stellen am Landesarbeitsgericht fordert der DGB in einem Brief an den baden-württembergischen Justizminister. Wie der Bezirksvorsitzende Rainer Bliesener an Minister Dr. Ulrich Goll (FDP) schreibt, sind mindestens 21 zusätzliche Richterstellen nötig. Das Finanzministerium wolle stattdessen Arbeitsplätze einsparen. Von den 90 Richterstellen sollen Bliesener zufolge acht wegfallen. Angesichts der Wirtschaftskrise und der steigenden Fallzahlen im Arbeitsrecht sei das gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht zu verantworten. Die DGB Rechtsschutz GmbH verzeichnete infolge der Krise einen Anstieg der Arbeitsrechtsfälle um 15 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum, bei den Klagen wegen betriebsbedingter Kündigungen beträgt der Anstieg 77 Prozent. In Baden-Württemberg nahmen die Kündigungsschutzverfahren prozentual am stärksten zu. Die Flut der Neuzugänge hat laut Bliesener zur Folge, dass sich die Verfahren vor den Gerichten länger hinziehen und wegen der engen Terminierung eine zufriedenstellende rechtliche Auseinandersetzung mit dem konkreten Fall immer schwerer wird. Die DGB Rechtsschutz GmbH bietet kostenlosen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Seit Gründung im April 1998 wurden 1,8 Millionen Verfahren geführt. ■

Bayern

Ratgeber zum „Arbeitsplatz Schule“

Der Ratgeber „Arbeitsplatz Schule“ ist jetzt in einer aktualisierten Version erschienen. Die überarbeiteten Seiten werden sukzessive auf der Internetseite der GEW Bayern veröffentlicht. Der Ratgeber erläutert die Begriffe Beihilfe, Leistungsstufen, Ruhestand und Versorgung und nennt die Voraussetzungen und Ansprüche. Er zeigt die Rechtslage bei Fortbildung, einem „Pädagogischen Tag“ oder externer Evaluation an Beispielfragen auf und gibt Rat bei Problemen in der Praxis. Wie ein Arbeitszeit-

konto funktioniert wird ebenso beantwortet wie Fragen zu Elterngeld, Mutterschutz oder Gleichstellung. Die Kapitel können heruntergeladen werden unter www.gew-bayern.de ■

Berlin

Tarifverhandlungen gehen weiter

Die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst Berlins werden am 30. November fortgeführt. Darauf haben sich Vertreter/innen von ver.di, GdP, GEW, IG BAU und des Landes verständigt.



Rund 200 Personalräte aus allen Berliner Verwaltungen haben in einer Resolution deutlich gemacht, dass sie das Verhandlungsangebot des Senats vom 29. September ablehnen. Am 9. Oktober haben Werner Roepke, ver.di-Fachbereichsleiter (mit Fahne), Uwe Januszewski, HPR-Vorsitzender, Thomas Auer, HJAV-Vorsitzender und Astrid Westhoff, stellv. ver.di-Landesbezirksleiterin (v.l.n.r.) die Resolution dem Regierenden Bürgermeister überreicht.

Foto: Andreas Splanemann

„Wir erkennen in einigen Punkten, die uns wichtig sind, beim Senat die Bereitschaft, sich etwas zu bewegen“, sagte ver.di-Verhandlungsführerin Astrid Westhoff. „Die Beschäftigten des Landes brauchen nach fast sieben Jahren Einkommensabsenkung vor allem eine klare Perspektive, wann und wie das Zahlungsniveau der anderen Bereiche des öffentlichen Dienstes erreicht werden kann.“ Die Einkommensunterschiede machen laut ver.di am Jahresende etwa 5,4 Prozentpunkte aus. Tarifvertraglich vereinbarte Steigerungen werden in Berlin nicht wirksam, da das Land nicht Mitglied der Arbeitgeberverbände ist. Der Senat hatte beim Verhandlungsauftritt im September ein Angebot zum nächsten Termin zugesagt. ■

Brandenburg

Weniger Stellen im öffentlichen Dienst

Die Zahl der Beschäftigten in Brandenburgs öffentlichem Dienst soll bis 2019 um 11.000 sinken. Laut Koalitionsvereinbarung der neuen rot-roten Landesregierung würde jede fünfte Stelle gestrichen, jedoch ohne betriebsbedingte Kündigungen. Durch altersbedingtes Ausscheiden und Fluktuation soll sich die Zahl von jetzt 51.000 Beschäftigten auf 40.000 verringern. SPD und Linke haben sich darauf verständigt, 1.250 Lehrer/innen während der Regierungsperiode bis 2014 neu einzustellen. Außerdem sollen die rund 650 Polizeianwärter/innen in Ausbildung in den Landesdienst übernommen werden. Bei den Sondierungsgesprächen hatte Finanzminister Rainer Speer (SPD) mit der Forderung für Aufsehen ge-

sorgt, die Zahl der Polizeistellen bis 2019 um ein Drittel auf weniger als 6.000 zu reduzieren. Der GdP-Landesbezirksvorsitzende Andreas Schuster erklärte, Speers Forderung gehe an der Realität vorbei und sei in keiner Form sachlich begründbar. Schuster zufolge wären sogar jährlich 300 Neueinstellungen bei der Polizei möglich. Der Personalabbau könne und müsse gestoppt werden. ■

Bremen

GdP: Versorgungsrücklage nicht gefährdet

In Bremen droht nach Informationen der GdP kein Eingriff in die Versorgungsrücklage der Beamtinnen und Beamten. Wie die Gewerkschaft mitteilt, plant Bremen im Gegensatz zu Niedersachsen nicht, das Sondervermögen vorzeitig anzutasten. „Auch die regelmäßigen Einzahlungen der Besoldungs- und Versorgungsempfänger/innen werden nicht angerührt“, heißt es in der Information. „Lediglich die Zinsgewinne werden schon seit Jahren dem Haushalt Bremens zugeführt.“ In Niedersachsen will die Landesregierung bereits ab diesem Haus-

AUS DEN LÄNDERN

haltsjahr Mittel aus der Rücklage entnehmen, um Versorgungsausgaben zu decken. Bislang sind die Mittel bis 2017 gebunden. Ab 2018 sollen aus der Rücklage die dann fälligen Pensionszahlungen mitfinanziert werden, um den Haushalt zu entlasten. ■

Hamburg

Lehrer streiken für Altersteilzeit

Mit einem Antrag in der Hamburger Bürgerschaft hat Die Linke die Wiedereinführung der Altersteilzeit für Lehrer/-innen gefordert. Lehrkräfte über 55 Jahre sollen demnach eine Unterrichtsstunde weniger, die über 60-Jährigen zwei Stunden weniger arbeiten müssen. Der Antrag wurde in den Schulausschuss überwiesen. Die stellvertretende Vorsitzende der Hamburger GEW, Sigrid Strauß, reagierte erfreut: Endlich werde die Belastung der Lehrkräfte über 55 Jahre zum Thema im Rathaus. „Ältere Lehrerinnen und Lehrer haben Mühe, gesund in den Ruhestand zu kommen, weil die Belastung im Unterricht und an den Schulen zu groß ist. Der Senat aber lässt bislang diese Problematik an sich abperlen“, kritisierte sie. Die Debatte in der Bürgerschaft habe gezeigt, dass alle Fraktionen verstanden hätten, dass es so nicht weitergehen könne. „Schon jetzt gehen die älteren Pädagoginnen und Pädagogen auf dem Zahnfleisch“, sagte Strauß. „Nun sollen sie auch noch die gerade beschlossene Schulreform umsetzen. Das aber wird ohne deutlich spürbare Entlastung nicht funktionieren.“ Strauß kündigte weitere Aktionen an, um der Forderung nach Altersentlastung Nachdruck zu verleihen. Am 24. September hatten bereits mehrere tausend Lehrer/innen dafür gestreikt. Der Senat hatte die Altersentlastung 1999 gestrichen und die Altersteilzeit 2003 abgeschafft. ■

Hessen

DGB will Verträge zum neuen Dienstrecht schließen

Das künftige Beamtenrecht in Hessen soll durch öffentlich-rechtliche Tarifverträge vereinbart werden. Das fordert der

DGB in seinen „Grundsatzpositionen zu einer Dienstrechtsreform in Hessen“. Tarifvereinbarungen sollen immer dann möglich sein, wenn nicht der Gesetzgeber einen Sachverhalt regelt, sondern Ministerien einseitig Rechtsverordnungen erlassen dürfen wie bei der wöchentlichen Arbeitszeit. „Wir wollen, dass die Arbeitszeit für Beamte im öffentlichen Dienst angeglichen wird an die Regelung des Tarifvertrages Hessen, der am 1. Januar 2010 in Kraft tritt“, sagte der DGB-Bezirksvorsitzende Stefan Körzell. „Dies bedeutet eine einheitliche Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche mit Ausnahmeregelungen für besonders belastete Bereiche wie zum Beispiel im Schichtdienst.“ Außerdem soll es Beamtinnen und Beamten weiter möglich sein, mit 63 oder 65 Jahren in den Ruhestand zu treten. Die Altersteilzeit soll verlängert und genutzt werden, um Stellen für den Nachwuchs zu schaffen. „Wir befürworten außerdem eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte, an der sich der Dienstherr zu 50 Prozent beteiligt“, sagte Körzell. Darüber hinaus fordert der DGB demokratische Mitbestimmung für Beamtinnen und Beamte. Personalräte sollen zum Beispiel an Gesetzentwürfen zum Beamtenrecht beteiligt werden. Die Umsetzung des 2006 föderalisierten Dienstrechts steht voraussichtlich 2010 an. ■

Mecklenburg-Vorpommern

Polizei und Feuerwehr gegen höhere Altersgrenze

In Mecklenburg-Vorpommern protestieren Polizei und Feuerwehr gegen die geplante Verlängerung der Lebensarbeitszeit. „Es kann niemandem vermittelt werden, dass im Norden nur in Mecklenburg-Vorpommern Polizisten bis 62 beziehungsweise 64 Jahre arbeiten sollen. Sind unsere Polizisten fitter als in unseren Nachbarländern?“, fragt der GdP-Landesvorsitzende Michael Silkeit. Der Leiter der Wismarer Berufsfeuerwehr, Wolfgang Schmidt, warnte auf dem 40. Norddeutschen Feuerwehrtag der Gewerkschaft ver.di davor, dass bei einer längeren Lebensarbeitszeit noch weniger junge Menschen eingestellt werden



Foto: GdP Mecklenburg-Vorpommern

könnten. Die Landesregierung will mit dem Gesetz zur Neuordnung des Beamtenrechts die Regelaltersgrenzen auf 67 Jahre anheben. Bei Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug sollen sie um zwei bzw. vier Jahre steigen. Im mittleren und gehobenen Dienst würde die Grenze bei 62 Jahren liegen, im höheren Dienst bei 64. Der DGB hat das mehrfach abgelehnt. ■

Niedersachsen

Pensionsrücklage nicht mehr sicher

Niedersachsens Regierung soll sofort den Plan aufgeben, die Versorgungsrücklage für Beamtinnen und Beamte aufzulösen. Das fordern GdP und ver.di von den Regierungsfractionen CDU und FDP. Die Koalitionäre wollen ab diesem Haushaltsjahr Mittel aus der „Niedersächsischen Versorgungsrücklage“ entnehmen, um Pensionsausgaben zu finanzieren. Ab 2010 soll kein Geld mehr in das Sondervermögen fließen. Dadurch soll der Haushalt entlastet werden. „CDU und FDP verfrühstücken die Pensionen der jetzt aktiven Beamten“, kritisierte ver.di-Beamtensekretär Arno Dick. Die GdP sieht die aktiven Beamtinnen und Beamten und die Versorgungsempfänger/innen betrogen: Erst müssten sie ihre Versorgungsbezüge teilweise selbst finanzieren, dann werde dieses Vermögen zur Haushaltssanierung herangezogen. Die Besoldungs- und Versorgungsempfänger/innen finanzieren die Rücklage durch Abschläge bei Einkommenserhöhungen größtenteils selbst. Die Rücklage soll den Landeshaushalt ab 2018 über einen Zeitraum von 15 Jahren von einem Teil der fälligen Pensionszahlungen entlasten. Sie wird gebildet, um die steigenden Versorgungsausgaben zu sichern. ■

AUS DEN LÄNDERN

Nordrhein-Westfalen

Lebenspartner sollen Zuschlag bekommen

Der DGB Nordrhein-Westfalen (NRW) fordert für Beamtinnen und Beamte in eingetragenen Lebenspartnerschaften die gleichen Rechte wie für Eheleute. Ungerechtigkeiten gebe es vor allem noch im Besoldungs- und Versorgungsrecht, stellt der DGB fest. Er möchte, dass insbesondere der Familienzuschlag für gleichgeschlechtliche Paare in eingetragenen Lebenspartnerschaften ins Landesbeamtenrecht aufgenommen und rückwirkend ausgezahlt wird. Der DGB sieht sich in seiner Rechtsauffassung durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bestätigt, das die Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft für verfassungswidrig erklärte. NRW hat bereits Angleichungen beim Sonderurlaub und im Beihilfesystem vorgenommen. ■

Rheinland-Pfalz

DGB: Reform ohne die Beschäftigten

Der DGB Rheinland-Pfalz bemängelt, dass trotz Befürwortens des Innenministers weder die Beschäftigten noch die Gewerkschaften an der Kommunal- und Verwaltungsreform beteiligt wurden. Der Bezirksvorsitzende Dietmar Muscheid bezweifelt, dass die vorgesehenen Aufgabenverlagerungen vom Land auf die Kommunen zu den gewünschten Ergebnissen führen. „Bereits jetzt zeigt sich, dass vieles keinen Sinn macht. Dies hätte man bei einer Beteiligung der Beschäftigten frühzeitig festgestellt“, erklärt er. Dies betrifft insbesondere die geplante „Kommunalpolizei“. Die Aufspaltung der Polizei führe zu unnötiger Mehrarbeit und gefährlichen Informationsdefiziten, warnt der DGB in einer Stellungnahme zu den Reformgesetzentwürfen. Von effizientem Personaleinsatz könne keine Rede sein. Die GdP fordert eine Folgenabschätzung des Vorhabens. Außerdem sei unklar, welche Auswirkungen auf die Beschäftigten Aufgabenverlagerungen durch den Zusammenschluss von Gemeinden und Behörden haben werden.

Der DGB will die Betroffenen durch Tarifverträge absichern. ■

Saarland

Ulrich soll Tariftreuegesetz auf den Weg bringen

ver.di baut auf die Unterstützung des Vorsitzenden der saarländischen Grünen-Landtagsfraktion für ein Tariftreuegesetz. In einem offenen Brief fordert ver.di Hubert Ulrich auf, ein von den Gewerkschaften seit 2007 gefordertes Gesetz auf den Weg zu bringen, damit öffentliche Aufträge nur an tariftreue Firmen vergeben werden. Ulrich hatte in seiner Partei eine Koalition mit CDU und FDP befördert. Die bislang öffentlich bekannten Eckpunkte eines Koalitionspapiers enthielten keine Aussagen zur Tariftreue. Daher soll der Grünen-Politiker „alles in seiner Macht Stehende“ tun, damit Lohn-dumping bei öffentlicher Auftragsvergabe, insbesondere im Personennahverkehr, „endlich ein Riegel vorgeschoben wird“. ver.di-Landesbezirksleiter Alfred Staudt erinnerte Ulrich daran, dass er die Gewerkschaftsinitiative zur Tariftreue stark unterstützt und gesagt habe, dass sie für die Grünen einen sehr hohen Stellenwert habe. Er hoffe, dass die „Grünen-Bekenntnisse“ vor der Landtagswahl sich danach nicht „in Luft aufgelöst haben“. ■

Sachsen

GdP: Polizei steht Führungsproblem bevor

In der sächsischen Polizei zeichnet sich nach Worten des GdP-Landesvorsitzenden ein Personalnotstand ab. Wie Matthias Kubitz berichtete, braucht die Polizei rund 14.500 Beschäftigte, davon zwischen 12.000 und 12.500 Polizistinnen und Polizisten im alltäglichen Dienst in Stadt und Land. Jedoch kommen laut Kubitz im Jahr 2012 nur 300 neue Beamtinnen und Beamte, während 450 ausgeschieden sein werden. Das Durchschnittsalter der Polizistinnen und Polizisten im Streifendienst betrage in Teilbereichen 49,3 Jahre. In den Führungsetagen beende rund die Hälfte der Beamtinnen und Beamten in den nächsten acht Jahren den Dienst. Ersatz dürfe nur aus dem vorhandenen Personal kom-

men, der dann noch qualifiziert werden müsse. „Sachsens Polizei steht vor einem echten Führungsproblem“, stellte Kubitz fest. Er warf der nun regierenden Koalition aus CDU und FDP vor, davor die Augen zu verschließen. ■

Sachsen-Anhalt

Polizisten warten zehn Jahre auf Beförderung

Kritik an der Einstellungs- und Beförderungssituation bei der Polizei in Sachsen-Anhalt hat der neue GdP-Landesvorsitzende Uwe Petermann geübt. Die Überalterung der Beschäftigten sei beängstigend, sagte er auf dem Landesdelegiertentag der GdP. Im Durchschnitt seien sie älter als 46 Jahre. Hier zeige sich deutlich eine verfehlte Einstellungs-politik. Demotivierend wirke sich auch



Uwe Petermann wurde mit deutlicher Mehrheit von den Delegierten des 6. Landesdelegiertentages zum Landesvorsitzenden der GdP gewählt. Er löst den langjährigen Vorsitzenden Karsten Schmidt ab. Foto: Lothar Jeschke

das lange Warten auf Beförderungen aus. 90 Prozent aller Polizistinnen und Polizisten, die seit zehn Jahren im Dienst sind, wurden Petermann zufolge noch nie befördert. Innenminister Holger Hövelmann (SPD) räumte Probleme ein. Der Landtag habe zwar 400 Stellen für Beförderungen freigegeben, doch das Geld dafür fehle. Hövelmann warb für ein vertrauensvolles Arbeitsklima, das mehr als finanzielle Anreize zur Arbeitszufriedenheit beitrage. Petermanns Aufforderung, die Stärke der Polizei nicht nur nach der Bevölkerungszahl zu bemessen, griff er auf. Die Zahl der Straftaten, Verkehrsunfälle und Maßnahmen zur Gefahrenabwehr will er künftig mitberücksichtigen. ■

AUS DEN LÄNDERN

Schleswig-Holstein

Koalitionsvertrag erfüllt Anliegen der GdP

Der Koalitionsvertrag der neuen schleswig-holsteinischen Regierungspartner sieht keinen Stellenabbau bei Polizei und Lehrern vor, wie GdP und GEW positiv vermerken. „Die für uns wichtigsten Punkte sind in diesem Papier berücksichtigt worden“, bilanzierte der GdP-Landesvorsitzende Oliver Malchow. „Dazu gehört einerseits kein Personalabbau und gleichzeitig ein berechenbares Beförderungskonzept mit dem Hinweis auf eine aufgabengemäße Bezahlung.“ Auch der Hinweis, dass zunächst kein weiterer Reformbedarf gesehen werde, stimme positiv. Die Landespolizei sei „schon genügend durcheinander gemischt worden,

um das letzte Personal herauszuschüteln“; jetzt müsse Ruhe einkehren, damit die Beamtinnen und Beamten ihren eigentlichen Aufgaben nachgehen könnten. Zufrieden zeigte sich Malchow auch darüber, dass CDU und FDP sich auf „eine angemessene Personalstärke“ im Justizvollzug verständigt haben. Ein Abbau von Lehrerstellen ist trotz Rückgangs der Schülerzahlen nicht geplant. Negativ bewertet die GEW allerdings, dass von einer Reduzierung der Lehrerarbeitszeit im Vertrag keine Rede sei. ■

Thüringen

GEW: Koalitionsvertrag mit positiven Ansätzen

Die GEW sieht im Koalitionsvertrag von CDU und SPD in Thüringen „positive Ansätze für Veränderungen in der Lan-

despolitik“. Daran will sie die Arbeit der Landesregierung, speziell in der Bildung, messen. Zentrale Bedeutung habe „eine schnelle, akzeptable Lösung in der Floating-Problematik“. Die GEW hatte vor der Landtagswahl angekündigt, die Verhandlungen für die Floating-Beschäftigten zum ersten Prüfstein für die neue Regierung zu machen. Die teilzeitbeschäftigten Lehrer/innen sollen ihre Arbeitszeit auf 100 Prozent ausweiten können ebenso wie die früher teilzeitverbeamteten Lehrkräfte. Positiv wertet die GEW auch die Verpflichtung der Koalitionspartner, „die notwendigen personellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen“ zur Umsetzung der Gemeinschaftsschule mit Ganztagsangeboten zu schaffen. Das bedeute mindestens 500 Stellen mehr. ■

PORTRÄT



Im Porträt: Martin Schwenninger, Revierförster und Naturschutzwart

Anwalt der Natur

Eigentlich hat Martin Schwenninger zwei Berufe: Einerseits ist er als Revierförster beim Landratsamt Waldshut beschäftigt. Andererseits arbeitet er als hauptamtlicher Naturschutzwart, kurz Ranger genannt, beim gleichen Arbeitgeber. Beide Tätigkeiten ergänzen sich gut und greifen sinnvoll ineinander, denn Schwenningers Revier ist die rund 30 km lange Wutachschlucht im Schwarzwald. In dem hochwertigen Naturschutzgebiet geht es nicht nur um die klassischen Aufgaben des Revierförsters – den Wald nützen und schützen. Die Auflagen der Naturschutzverordnung verbreitern das Aufgabenspektrum: Die Artenvielfalt soll erhalten bleiben, etwa 1.200 Pflanzen- und rund 10.000 Tierarten müssen geschützt werden. Deshalb plant der Forstingenieur nicht nur den Holzeinschlag mit dem Ziel der Verwertung, sondern entscheidet in Abstimmung mit externen Beratern auch, wo Hänge der Wutachschlucht gerodet werden müssen. Der Wanderfalke, der auf der Roten Liste gefährdeter Arten steht, fliegt nämlich nur den freien Fels an und wo er den nicht mehr findet, ist sein Lebensraum bedroht.

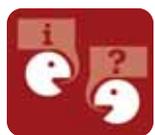
Als Naturschutzwart berät Schwenninger seine Kollegen und steht auch dem Tourismus als Berater zur Seite,



er ist Ansprechpartner für die Belange der Kommunen und erstellt Pflege- und Managementpläne. „Der Försterberuf ist sehr schön“, sagt der 52-Jährige, „aber noch schöner ist der des Naturschützers.“ Und weil

der Naturschutz häufig nur als Verhinderer wahrgenommen werde, gehe es ihm auch darum, Naturschutzpolitik nach außen zu vermitteln. Auf geführten Wanderungen zeigt Schwenninger Erwachsenen und Kindern „seinen“ Wald, erzählt seine Geschichte, erklärt seine Funktion. Er erläutert die Maßnahmen, die zum Schutz von Fauna und Flora ergriffen werden und warum. Schwenninger wirbt für Verständnis. Besondere Freude mache das mit Kindern, die am Ende einer Wanderung nach bestandem Test mit stolz geschwellter Brust eine Urkunde und ihr Junior-Ranger-Abzeichen entgegennähmen. „Nicht Strafen ist das Ziel“, erklärt Schwenninger, „sondern aufklären. Mit einem Lob erreiche ich mehr als mit dem Strafzettel.“ ■

SERVICE



Altersvorsorge spezial – Teil II

Sicher Sparen mit staatlichen Zulagen

Die Kombination aus Sicherheit und guter Rendite hat die Riester-Rente zu einer der attraktivsten Sparformen auf dem Markt gemacht – gerade in Krisenzeiten. Riester-Renten unterliegen einer gesetzlichen Garantie. Alle in eine Riester-Rente eingezahlten Beiträge und Zulagen müssen zu Beginn der Auszahlungsphase für die Rente der Sparerin/des Sparers zur Verfügung stehen. Daher sind Riester-Renten eine besonders sichere Form der Altersvorsorge.

Staatliche Zulagen sichern

Der Staat fördert die Riester-Rente durch Zulagen. Es gibt eine Grundzulage für jede/n Sparer/in sowie Kinderzulagen für jedes kindergeldberechtigte Kind. Anleger/innen unter 25 Jahren erhalten als Startkapital einmalig einen so genannten Berufseinsteigerbonus in Höhe von 200 Euro.

Grundzulage	Kinderzulage 1 ¹	Kinderzulage 2 ²	Ausbildungszulage ³
154 Euro	185 Euro	300 Euro	200 Euro

¹ Für Kinder, die bis zum 31. Dezember 2007 geboren wurden.

² Für Kinder, die ab dem 1. Januar 2008 geboren wurden.

³ Einmalig bei Abschluss einer Riester-Rente für Jugendliche bis 25 Jahre.

Die Zulagen werden vom Staat direkt in die Riester-Rente eingezahlt. Um diese Zulagen zu erhalten, muss ein bestimmter Mindestbetrag für die Riester-Rente auf-

gebracht werden. Er beträgt 4 Prozent des Bruttoeinkommens im Vorjahr, mindestens aber 60 Euro pro Jahr.

Bei der Berechnung dieses Mindestbetrages werden die staatlichen Zulagen auf den Beitrag, den die Sparerin/der Sparer selbst in die Riester-Rente einzahlen muss (Eigenbeitrag), angerechnet. Das bedeutet, dass die Sparerin bzw. der Sparer den notwendigen Eigenbeitrag um den Anteil der staatlichen Zulagen reduzieren kann. Die Sparerin/der Sparer kann aber auch einen höheren Eigenbeitrag aufwenden. Dies ist insbesondere für Anleger/-

Beispiel: Unverheirateter Single, keine Kinder

■ Das Jahresbruttoeinkommen 2008 betrug 30.000 Euro.

■ Der Mindestbetrag für 2009 ist 4 Prozent von 30.000 Euro = 1.200 Euro.

■ Die staatliche Zulage beträgt für das Jahr 2009 insgesamt 154 Euro.

■ Der notwendige Eigenbeitrag ergibt sich aus dem Mindestbetrag abzüglich der staatlichen Zulage, also: 1.200 Euro – 154 Euro = 1.046 Euro

Es müssen also mindestens 1.046 Euro im Jahr in die Riester-Rente eingezahlt werden. Daraus ergibt sich ein Monatsbeitrag von rund 87 Euro.

Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService des DBW

Jeder Ratgeber kostet 7,50 Euro (zzgl. 2,50 Euro Versand).

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

... Ex. **Rund ums Geld im öffentlichen Dienst**

im AboService nur 5,00 Euro

... Ex. **Die Beihilfe**

im AboService nur 5,00 Euro

... Ex. **Die Beamtenversorgung**

im AboService nur 5,00 Euro

... Ex. **BerufsStart im öffentlichen Dienst**

im AboService nur 5,00 Euro

... Ex. **Neues Tarifrecht für den öffentlichen Dienst**



OnlineService

Für nur 10 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten können Sie mit einer persönlichen Zugangskennung auf mehr als 15 Websites des DBW rund 800 PDF-Dokumente lesen, drucken und herunterladen.

JA, ich möchte ab sofort am OnlineService teilnehmen.

Bestellung

– Anzeige –

Name, Vorname _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

E-Mail _____

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

Konto-Nummer _____

BLZ _____

Bank _____

Unterschrift _____

Bestellservice:

per E-Mail: info@dbw-online.de

per Telefon: 0211 7300335

per Telefax: 0211 7300275

Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.

Höherweg 287 · 40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter: www.dbw-online.de





→ innen sinnvoll, die besonderen Wert auf eine sichere Altersvorsorge legen, denn durch den gesetzlichen Kapital-schutz sind Anlagen in Riester-Produkte besser geschützt.

Die staatlichen Zulagen können einen erheblichen Teil der Einzahlungen in eine Riester-Rente ausmachen. Je nach der jeweiligen Einkommenssituation und den Familienverhältnissen kann bereits mit einem relativ geringen Eigenbeitrag eine attraktive private Altersvorsorge aufgebaut werden. Gewerkschaftsmitglieder und deren Angehörige profitieren mit dem Altersvorsorgeprodukt „Das Renten-Plus“ zusätzlich von starken Sonderkonditionen.

Zulagen unbedingt beantragen

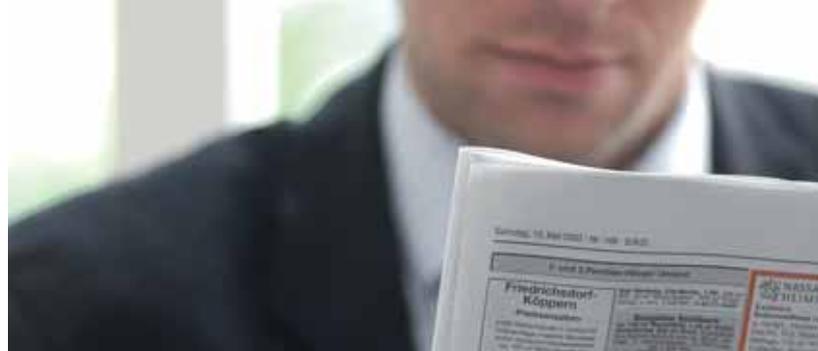
Um die staatlichen Zulagen zu erhalten, müssen die Anleger/innen zunächst aktiv werden und die Zulagen auch beantragen. Untersuchungen haben gezeigt, dass jede/r zweite Anleger/in mit einem Riester-Vertrag keinen Zulageantrag gestellt hat. Den Sparerinnen und Sparern geht dadurch bares Geld verloren, das beim Aufbau der Altersvorsorge fehlt. Gerade bei Familien mit einem oder mehreren Kindern kann der Anteil der Zulagen bei den Einzahlungen in die Riester-Rente sehr hoch sein. Die in Aussicht gestellte Rente kann nur erzielt werden, wenn die Zulagen schnell beantragt und dem Riester-Vertrag gutgeschrieben werden.

Der Zulageantrag kann erstmalig nach Ablauf des Jahres gestellt werden, in dem der Riester-Vertrag abgeschlossen wurde. Zur Vereinfachung kann einmalig ein so genannter Dauerzulageantrag gestellt werden, der dann auch für die Folgejahre gilt. Viele Anbieter von Riester-Produkten unterstützen ihre Kunden bei der Antragstellung.

Im Rahmen der Einkommensteuererklärung können Anleger zusätzlich einen steuerlichen Sonderausgabenabzug geltend machen. Das Finanzamt prüft automatisch, ob die Zulagen oder der Sonderausgabenabzug günstiger sind. ■



Weitere Informationen zu diesem Thema im Internet unter:
www.das-rentenplus.de



Kleinanzeigenmarkt

Altersvorsorge – Riester für Beamte

Sondertarife für Gewerkschaftsmitglieder: Sichern Sie sich jetzt die Riesterförderung für Beamte und Ehegatten unter www.das-rentenplus.de

Bank für den öffentlichen Dienst

BBBank – Jetzt zur Hausbank für Beamte und den öffentlichen Dienst wechseln. Mehr Informationen unter www.bezuegekonto.de

Ausbildung im öffentlichen Dienst

Starten Sie Ihre Karriere im öffentlichen Dienst als Auszubildender oder Beamtenanwärter unter www.ausbildung-im-oeffentlichen-dienst.de

Einkaufen

Einkaufsvorteile für Beamtinnen und Beamte unter www.einkaufsvorteile.de/bsw

Darlehen und Kredite

Anschaffungen oder Umschuldungen für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst unter www.beamtenkredite-online.de

Beamtenversorgungsrecht

Praxis-Seminare zur Beamtenversorgung
Anmeldungen unter www.die-oeffentliche-verwaltung.de

Beihilfe

Ratgeber „Die Beihilfe“ nur 7,50 Euro
Bestellungen unter www.die-beihilfe.de oder per Tel.: 0211 7300335

OnlineService für den öffentlicher Dienst

OnlineService: Für nur 10 Euro können Sie mehr als 800 PDF zu den wichtigsten Themen im öffentlichen Dienst herunterladen, lesen und ausdrucken. Anmelden unter www.dbw-online.de

Gastgeber

Mehr als 5.000 Gastgeber unter www.urlaubsverzeichnis-online.de

Urlaub und Freizeit

FeWo, Bayr. Wald 07191 85656

Das RentenPlus 

Sondertarif für die Riester-Rente

www.das-rentenplus.de

DAS INTERVIEW



Vor 20 Jahren attestierte Professor Oskar Negt dem Deutschen Gewerkschaftsbund Garant der Menschenrechte zu sein. Zugleich mahnte er eine Politik gewerkschaftlichen Handelns an, „... die dem Tatbestand DGB lebendigen Geist und Zukunftsfähigkeit verleiht.“ Das „Magazin für Beamtinnen und Beamte“ wollte wissen, wie der DGB heute – im 60. Jahr seines Bestehens – für gegenwärtige und künftige Herausforderungen aufgestellt ist.

Herr Professor Negt, hat der DGB in den vergangenen 20 Jahren die Anforderungen an eine zukunftsfähige Gewerkschaftsorganisation erfüllt?

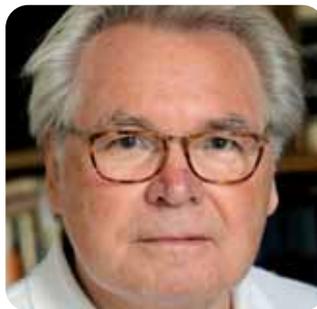
Die Strukturveränderungen des Kapitalismus in den vergangenen 20 Jahren haben die erfolgsgewohnten Gewerkschaften der Sozialstaatsphase der Nachkriegszeit vor ganz neue Probleme gestellt. Zurzeit könnte ich nicht sagen, dass eine Selbstverständigungsdebatte darüber in

Die Gewerkschaften brauchen einen Gesellschaftsentwurf

einem die Öffentlichkeit erregenden Ausmaße stattgefunden oder auch nur begonnen hätte. Ich spreche bewusst von öffentlich wirksamen Debatten, denn in meinen zahlreichen Diskussionen mit Gewerkschaftern auf nahezu allen Organisationsebenen konnte ich mit großer Befriedigung feststellen, dass mannigfaltige private Äußerungen den Reformdruck deutlich spüren lassen, dem die gewerkschaftlichen Handlungsfelder ausgesetzt sind.

Wie sieht eine Politik gewerkschaftlichen Handelns aus, die Menschen für gewerkschaftliche Ziele begeistern kann?

Meine Vorstellungen gehen klar in die Richtung gesellschaftspolitischer Erweiterungen des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und entsprechender Handlungsfelder. Verteidigung erworbener Rechte, Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen – das sind gewiss Urprinzipien der Gewerkschaftsidee. Das reicht aber nicht mehr aus, um die Menschen davon zu überzeugen, dass die Existenz von Gewerkschaften für sie lebensnotwendig ist. Hierfür bedarf es eines mutigen und lebendigen Entwurfs einer alternativen Gesellschaft. Man kann auch sagen: Dazu bedarf es einer



Gesellschaftsutopie, aus der konkretes gewerkschaftliches Handeln seine Zukunftsorientierung bezieht.

Wie muss sich der DGB weiterentwickeln, damit er künftige Herausforderungen bewältigen kann?

Um sich als gesellschaftspolitische Kraft mit einem eigenen Sprach- und Symbolspektrum wieder öffentlich sichtbar zu machen, muss das gewerkschaftliche Mandat nach meiner Überzeugung in vier Richtungen erweitert werden: Die Interessenwahrnehmung muss erstens auf jene wachsenden Schichten erweitert werden, die keinen Arbeitsplatz mehr finden oder in fortwährend prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen existieren. Außerbetriebliche Organisationszentren sind deshalb unabdingbar. Die

gewerkschaftliche Zukunftsfähigkeit hängt zweitens davon ab, wie es gelingt, in den traditionellen Zusammenhang der Erwerbsarbeit jene Arbeitsformen einzubeziehen, die unterhalb dieser Wirklichkeitsschicht liegen und gar nicht entlohnt oder skandalös unterbezahlt werden: Beziehungs- und Pflegearbeit in jeglicher Form. Drittens muss die Kulturarbeit erweitert werden. Es ist bestürzend wahrzunehmen, wie die Gewerkschaften in ihrem politischen Symbolgehalt und ihrer Sprache aus der Öffentlichkeit verschwunden sind. Die Erweiterung ihres kulturellen Mandats ist keine Frage des dekorativen Beiwerks der „harten Materie“ der Tarifpolitik, auf das man notfalls auch verzichten kann. Die Kulturdimension berührt Überlebensfragen der Gewerkschaften. Schließlich geht es um das politische Mandat, um den überzeugenden und sichtbaren Entwurf einer vernünftig und gerecht eingerichteten Gesellschaft. Verlieren Gewerkschaften diesen aus der Geschichte sozialer Bewegungen bezogenen Status, dann rangieren sie allmählich auf der Vergleichsebene normaler Interessenverbände. ■

Zur Person

- 1934 in Ostpreußen geboren
- bis 2002 Hochschullehrer an der Leibniz Universität Hannover

AUS DEN GEWERKSCHAFTEN

GEW Gleiche Ausbildung – gleicher Lohn

Seit Mitte September werden zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und den Gewerkschaften Tarifverhandlungen über eine Länder-Entgeltordnung (L-EGO) geführt. Erstmals soll die Eingruppierung angestellter Lehrkräfte tarifvertraglich vereinbart werden. Die GEW fordert, dass künftig alle akademisch qualifizierten Lehrkräfte entsprechend ihrer Ausbildung und unabhängig vom Lehramt eingruppiert werden. Die Gewerkschaft will außerdem erreichen, dass alle Lehrkräfte höher eingruppiert werden. Die Forderungen sind nicht neu: Seit Jahren kämpft die GEW für eine gleichwertige Ausbildung auf Universitätsniveau für alle Lehramter und eine entsprechende Bezahlung. Durch die Tarifreform im öffentlichen Dienst 2005/2006 seien die Tabellenwerte u. a. in der Entgeltgruppe 11 (u. a. Grund- und Hauptschullehrkräfte) gegenüber den früheren BAT-Vergütungen deutlich gesunken. Sie lägen heute unter dem Brutto vergleichbarer Beamter.

Das verstoße gegen den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Ziel der GEW: Entgeltgruppe 14 für alle voll ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer an Schulen.

Zum Auftakt der Tarifverhandlungen im September in Berlin demonstrierten rund 200 Lehrerinnen und Lehrer für diese Forderungen. Ilse Schaad, Verhandlungsführerin der GEW, unterstrich die Notwendigkeit einer neuen Eingruppierung: „Die Lehrkräfte wollen mindestens einen Ausgleich für die teils massiven Einkommensverluste, die sie mit der Ablösung des BAT durch den TV-L erlitten haben“. Die Länder wären gut beraten, wenn sie den Lehrerberuf attraktiver machten, da die gesamte Bundesrepublik auf einen massiven Lehrermangel zusteure, sagte Schaad. Die Arbeitsbedingungen müssten bundesweit einheitlicher gestaltet werden. Die von einigen Ländern angewandte Strategie, sich die wenigen Lehrkräfte gegenseitig abzujagen, löse das Nachwuchsproblem nicht. ■

– Anzeige –



Unser Angebot – Ihr Vorteil

Das Informationsangebot des DBW

OnlineService des DBW für nur 10 Euro

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

Wenn Sie sich für den OnlineService anmelden, erhalten Sie eine Zugangskennung mit der Sie mehr als 800 PDFs auf allen Websites des DBW öffnen, lesen und ausdrucken können. Im Angebot des OnlineService finden Sie auch einige Ratgeber als OnlineBuch, beispielsweise „Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifbeschäftigte“ und „FrauenSache im öffentlichen Dienst“.



Das alles für nur 10,00 Euro (inkl. MwSt.) bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Anmelden können Sie sich für den OnlineService unter www.dbw-online.de/onlineservice.

Bestellung

per E-Mail: info@dbw-online.de
per Telefon: 0211 7300335
per Telefax: 0211 7300275
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
Höherweg 287
40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter: www.dbw-online.de

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

JA, ich möchte ab sofort am OnlineService teilnehmen.

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift

VERMISCHTES

Termin

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte“

Der DGB lädt Interessenvertreter/innen in Dienststellen, Verwaltungen und Behörden für den 3. Dezember ein, einen



Tag lang über familienfreundliche Maßnahmen in Dienststellen, Verwaltungen und Behörden, die Handlungsfelder für die Interessenvertretungen, die rechtliche Situation von Personalräten und die Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten zu diskutieren. Das Seminar findet am 3. Dezember 2009 von 10.00 Uhr bis 17.00 Uhr in der DGB-Bundesvorstandsverwaltung in Berlin, Henriette-Herz-Platz

2 statt. Anmeldungen nimmt Sabine Westphal entgegen: 030 24060-296; E-Mail: sabine.westphal@dgb.de ■

i Weitere Informationen zum Thema unter www.familie.dgb.de

Buchtipp

Kommunen vor neuen Herausforderungen

Im Fokus des interdisziplinär angelegten Sammelbandes steht die Frage, wie Gemeinwesen den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen können. Die Autorinnen und Autoren analysieren, wie Kommunen in Deutschland und Polen mit den Folgen schrumpfender und alternder Bevölkerungen umgehen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Situation ostdeutscher Kommunen. Die Grundannahme lautet: In einer alternden und schrumpfenden Gesellschaft verändert sich der Bedarf an öffentlichen Dienstleistungen, weil diese zu einem erheblichen Teil biografiebezogen sind. Das habe Folgen für den Personalbedarf. Zugleich verschärfe sich die finanzielle Lage der Haus-



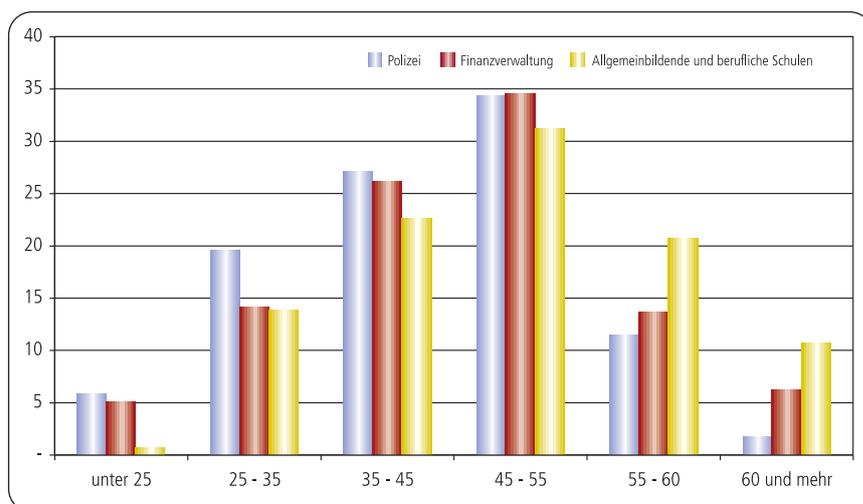
halte. Die Leitfrage lautet daher: Welche (personalpolitischen) Handlungsspielräume und Strategien stehen

den Kommunen offen? Wie sieht die Praxis aus (Schließung von Kindergärten und Schulen, interne Arbeitsmarktflexibilität durch kollektive Stundenreduzierung bei vollen Lohnkürzungen, Privatisierungen, interkommunale Kooperationen)? Auch wenn die Beiträge an manchen Stellen etwas theorielastig scheinen, gibt der Band einen guten Überblick über die anstehenden Probleme. Das gilt besonders für den kritischen Rück- und Ausblick des Stadt- und Regionalsoziologen Walter Siebel. ■

i Reinhold Sackmann, Bernadette Jonda, Maria Reinhold (Hrsg.): Demographie als Herausforderung für den öffentlichen Sektor, Wiesbaden 2008, ISBN: 978-3-531-15429-9, 34,90 Euro

Zahlen, Daten, Fakten

Altersaufbau der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in ausgewählten Aufgabenbereichen¹⁾



¹⁾ Stichtag: 30. Juni 2008

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2008, eigene Berechnungen

bereichen altersbedingt in den Ruhestand versetzt werden. Angesichts dessen muss der Generationswechsel so gesteuert werden, dass Wissen und Erfahrungen nicht verloren gehen, Polizei und Finanzverwaltung funktionsfähig bleiben und Schulen ihrem Bildungsauftrag auch künftig gerecht werden können.

Jeweils über ein Drittel der Beschäftigten an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, bei der Polizei und in der Finanzverwaltung ist zwischen 45 und 55 Jahren alt. Im Schulbereich ist ein weiteres Drittel sogar 55 Jahre und älter. Bei der Polizei ist die Situation nicht weniger dramatisch, da die Beschäftigten aufgrund besonderer Altersgrenzen früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In den nächsten zehn bis 15 Jahren wird ein Großteil der Beschäftigten in diesen Aufgaben-

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie.

Mit BOXplus, dem Rundum-Schutz für Sie und Ihr Zuhause.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**



BOXplus

- Maßgeschneiderter Rundum-Schutz für Sie und Ihr Zuhause
- Haftpflicht, Hausrat, Glas, Wohngebäude und Unfall
- Flexibel und frei kombinierbar

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie – und entwickeln Produkte, die speziell auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. So wie BOXplus. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de oder Telefon 0 180 3 - 00 57 57*.

*9 Ct. je angefangene Minute (Deutsche Telekom AG), ggf. abw. Mobilfunktarif



Private Krankenversicherung für Beamte

Mehr Leistung. Mehr Sicherheit.
Weniger Kosten.



Bei uns ist der öffentliche Dienst zu Hause.

Die HUK-COBURG ist ein starker Partner, auch wenn es um Ihre Gesundheit geht:

- Mehr Leistung beim Arzt, Zahnarzt, im Krankenhaus
- Günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: attraktive Beitragsrückerstattungen
- Zufriedene Kunden: Testsieger in der Kundenzufriedenheitsstudie der unabhängigen Unternehmensberatung MSR Consulting.

Lassen Sie sich gut beraten:

Adressen und Telefonnummern Ihrer Ansprechpartner finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder unter www.HUK.de.

Der schnelle Rat: Telefon 09561 96-98221
Telefax 09561 96-6990



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig