

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

GEWALT

gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Achim Meerkamp:
Gemeinsam gegen Gewalt!

Arbeit 4.0
ver.di Konferenz
zur Digitalisierung

Urlaubsrecht
Änderungen im Überblick

Ausgabe 06 25.06.2015
www.beamten-magazin.de



ab
3,90%¹⁾

gebundener Sollzinssatz p. a.,
effektiver Jahreszins
ab 3,97 %

Beispiel:

Sollzinssatz (gebunden)	4,89 % p. a.
Effektiver Jahreszins	5,00 %
Nettodarlehensbetrag	7.500,- Euro
Monatliche Rate	224,76 Euro
Laufzeit	36 Monate

Für mich: Der BBBank-WunschKredit mit B-Tarif für den öffentlichen Dienst²⁾

¹⁾ Gültig vom 01.05. bis 30.06.2015; Kondition freibleibend; bonitätsabhängig,
2.500,- Euro bis max. 50.000,- Euro, Vertragslaufzeit von 12 bis 84 Monaten;
Voraussetzung: Bezügekonto.

²⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.

Erfüllen Sie sich jetzt Ihre Wünsche!

Mit dem BBBank-WunschKredit und Top-Konditionen
speziell für den öffentlichen Dienst:

- WunschBeträge von 2.500,- bis 50.000,- Euro
- WunschExtras wie z. B. die kostenfreie Sondertilgung
- WunschRate oder WunschLaufzeiten

Mehr Informationen? Gerne!

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



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

Ein ernstes Problem: Gewalt gegen
Beschäftigte im öffentlichen Dienst 4

Gastbeitrag

Gemeinsam gegen Gewalt!
Von Achim Meerkamp 6

Aus dem Bund

7

Interview

Christina Kampmann (MdB) beantwortet
Fragen zur Digitalisierung der Verwaltung 9

Aus den Ländern

10

Aus den Gewerkschaften

Arbeit 4.0
ver.di Digitalisierungskonferenz 15

Service

Was gibt's Neues im Urlaubsrecht? 17

Vermischtes

18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Haas, Lisa Kranz, Henriette Schwarz
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte,
Fuchslochweg 1, 74933 Neidenstein
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573,
infoservice@beamten-informationen.de,
www.beamten-magazin.de
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelbild: fotolia.de/Zurijeta
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 22. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Simone M. Neumann

Lisa Kranz

Politische Referentin,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Polizeiliche Kriminalstatistik des Bundeskriminalamtes zeigt, Gewaltdelikte sind in Deutschland in den vergangenen Jahren kein zunehmendes Problem. Allenfalls leichte Schwankungen sind zu beobachten. Auch wenn es sich nur um die polizeilich erfassten Delikte handelt, ist doch das Grundmuster eines friedfertigen Zusammenlebens erkennbar. Es ist beruhigend, in einem Land leben zu dürfen, das als eines der sichersten der Welt gilt.

Spürt man dieser Frage allerdings bei Beschäftigten nach, sind Anzeichen eines bedenklichen Trends erkennbar. So berichten Busfahrer, Mitarbeiterinnen von Ordnungsämtern, Zugbegleiter und selbst Rettungskräfte, dass verbale Übergriffe – von Beschimpfungen und Beleidigungen bis zur Androhung von Gewalt – mittlerweile fast alltäglich geworden sind. Schwere körperliche Attacken sind zum Glück die Ausnahme, aber auch sie finden immer wieder statt und erschüttern dann, wie im Fall mehrerer tödlicher Angriffe auf Beschäftigte in Jobcentern, die Öffentlichkeit.

Wenn Menschen während und damit meist auch wegen der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit körperlichen und vor allem verbalen Übergriffen ausgesetzt sind, stellt sich sowohl für die Betriebs- und Personalräte als auch für die Gewerkschaften die Frage nach wirksamen Gegenmaßnahmen. Was können sie für mehr Sicherheit der Beschäftigten tun? Wenn Beschäftigte im öffentlichen Dienst beleidigt, beschimpft oder sogar physisch angegangen werden, kommt ein weiterer Aspekt hinzu: Richtet sich ein Übergriff vielleicht in erster Linie gegen den Arbeitgeber, also den Staat und kommt dieser seiner Fürsorgepflicht ausreichend nach? Der aktuelle Titel befasst sich mit diesem ernstem Thema.

Mit freundlichen Grüßen

Ein ernstes Problem:

GEWALT

gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Pöbeleien gegen Beschäftigte des Ordnungsamtes, verprügelte Busfahrer im Öffentlichen Personennahverkehr, Gewalt gegen Polizei- und Rettungskräfte, Messerattacken im Jobcenter – die Aufzählung ließe sich fortsetzen. Die Medienberichte über verbale und körperliche Übergriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst häufen sich. Und Umfragen zeigen, dass vor allem Beleidigungen und die Androhung von Gewalt für viele Beschäftigte – sowohl im öffentlichen als auch im privaten Dienstleistungsbereich – zu einem Alltagsphänomen geworden sind. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte geht Erklärungsversuchen nach und zeigt Handlungsbedarfe auf.

Die Datengrundlage

In der Polizeilichen Kriminalstatistik des Bundeskriminalamtes werden Gewaltdelikte gegen Polizei-, Rettungs- und Feuerwehkräfte extra erfasst. Dies hängt mit § 113 und § 114 des Strafgesetzbuches zusammen. Danach ist Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte etwa bei der Durchsetzung von Gesetzen und gegen ihnen gleichstehende Personen in Form von Gewalt oder Androhung von Gewalt strafbar. Im Polizeibereich sind die Zahlen im vergangenen Jahr im Vergleich zu 2013 gestiegen. Oliver Malchow, Bundesvorsitzender der GdP, bewertete die Daten nach ihrer Veröffentlichung im Mai dieses Jahres: „Die Bekanntgabe der jüngsten Kriminalitätsentwicklung durch Bundesinnenminister de Maizière hat wieder eindrucksvoll bestätigt, dass der Polizeidienst in Deutschland immer gefährlicher wird. Im vergangenen Jahr wurden täglich mehr als zehn Beam-

tinnen und Beamten bei massiven Angriffen Opfer von gefährlichen und schweren Körperverletzungsdelikten. Mit 3.880 erfassten Taten stieg damit die Zahl im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 14 Prozent.“ Für andere Berufsgruppen im öffentlichen Dienst ist das mit der statistischen Erfassung schwierig. Aber Gewerkschaften berichten über Umfragen unter ihren Mitgliedern wonach vor allem verbale Beschimpfungen und Beleidigungen immer mehr zum Problem werden. Auch Personalräte erzählen davon. Die Erfahrungen sind mittlerweile viel breiter gestreut. Die EVG führt derzeit eine Postkartenaktion durch, bei der das Bahnpersonal seine Erlebnisse aufschreiben kann. Der EVG-Projektsekretär Tobias Golla spricht von einem Tagebuch der etwas anderen Art, „einem Tagebuch der alltäglichen Missachtung und Beleidigung.“ Von Einzelfällen könne längst nicht mehr die Rede sein.

Gewerkschaftliche Initiativen

Gewalt am Rande von Fußballspielen durch Hooligans gibt es schon lange. Die GdP hat sich sehr engagiert, um mit dem Deutschen Fußball-Bund und einzelnen Fußballvereinen Konzepte gegen Ausschreitungen bei Spielen zu entwickeln. Und bereits 2011 hat die Junge Gruppe der GdP die Aktion „Auch Mensch!“ ins Leben gerufen. Dennoch gibt es immer wieder Gewalteskalationen, wie die Vorfälle während der Eröffnung der neuen Zentrale der Europäischen Zentralbank im März dieses Jahres in Frankfurt am Main. „Was wir in Frankfurt erlebt haben, dass brennende Fackeln auf Polizeifahrzeuge geworfen wurden, aus denen die Insassen sich in letzter Sekunde befreien konnten oder dass im Alltag allein der Anblick einer Polizeiuniform zu schwersten Angriffen führt, ist nicht hinnehmbar. Hier werden Polizeibeamte ausschließlich in ihrer Funktion als Repräsentanten des Staates angegriffen“, machte GdP-Vorsitzender Oliver Malchow deutlich. Angesichts von Übergriffen auf Beschäftigte machen Gewerkschaften stets eindrücklich klar, dass sie an der Seite der Beschäftigten stehen. Da ist zum Beispiel die Reaktion von ver.di Bayern auf die tödliche Messerattacke auf einen Mitarbeiter im Jobcenter in Rothenburg ob der Tauber im Dezember 2014. ver.di hob die Bedeutung der räumlichen Ausstattung für den Schutz von Leib und Leben der Beschäftigten hervor und forderte Kommunen, Landkreise und die Bundesagentur für Arbeit auf, umgehend ihre Sicherheitskonzepte in den Jobcentern zu prüfen. Mit dem Projekt „Sicher unterwegs“ setzen sich die EVG und Betriebsräte für mehr Sicherheit in Bussen und Bahnen ein. Wenn Entgleisungen von Bürgerinnen und Bürgern gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und zum Beispiel auch im Öffentlichen Personennahverkehr alltäglich werden, muss nach den Ursachen für ein höheres Aggressionspotenzial gefragt werden.

Wieso, Weshalb, Warum?

Im Zuge einer Vielzahl aggressiver Vorfälle in Jobcentern, wurden die Folgen der sogenannten Hartz-Reformen für die Betroffenen als mögliche Erklärung herangezogen. Diese befinden sich häufig in einer besonders belastenden Situation. Ein ohnehin durch Emotionen aufgeladener Konflikt könnte durch zusätzlichen Druck eskalieren. Hinzu kommt, dass die Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger auf Beschäftigte prallen, die teilweise mit extremen Verän-

derungen ihrer Arbeitswelt konfrontiert sind. Deren Arbeitsdruck hat durch Personalabbau und unbesetzte Stellen enorm zugenommen. Zusätzlich findet ein Aufgabenzuwachs statt, der auf der Umsetzung politischer Entscheidungen beruht. Alles unter dem Zeichen der Sparpolitik der Kommunen. Debatten um ungehemmtes Auslassen in sozialen Netzwerken zeigen einen weiteren Erklärungsansatz. Und tut man sich tatsächlich hin und wieder die Lektüre von Kommentaren zu Berichten in Onlinemedien an, findet man dort ein enormes Ausmaß an Respektlosigkeit gegenüber anderen Meinungen und eine von Rohheit durchzogene Sprache.

Was kann helfen?

Wenn es zu einem Übergriff gekommen ist, stellt sich natürlich zunächst die Frage, ob bei der Prävention Handlungsbedarf besteht. In Behörden mit Publikumsverkehr ist zum Beispiel der Einsatz von Sicherheitskräften möglich. Auch räumliche Veränderungen wie Verbindungstüren zum Nachbarbüro als Fluchtopion können helfen. Fest steht, es ist Aufgabe der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen zu entwickeln und für deren Umsetzung zu sorgen. Dazu gehören auch Schulungen für die Beschäftigten, etwa zu Deeskalationspraktiken. Aus- und Fortbildungsinhalte sowie Sicherheitskonzepte müssen zudem regelmäßig überprüft werden. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack betont: „Die Arbeitgeber müssen für einen ausreichenden Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sorge tragen. Diese Fürsorgepflicht trifft sowohl die Arbeitgeber in der Privatwirtschaft als auch den Staat als Arbeitgeber und Dienstherr. Doch auch die Politikerinnen und Politiker sind gefragt. Mit einer klaren Zurückweisung aggressiver Umgangsformen können sie den gesamtgesellschaftlichen Diskurs mitgestalten und sich für ein respektvolles Miteinander einsetzen.“ Zur Gewaltprävention gehört auch, gemeinsam mit jungen Menschen die Kommunikation in sozialen Netzwerken zu reflektieren und auf einen respektvollen Umgang mit dem Gegenüber hinzuwirken. Eltern und Lehrkräfte stehen vor neuen Herausforderungen. Für Lehrkräfte schließt sich hier zudem der Kreis, wenn sie selbst Opfer von sogenanntem Cybermobbing geworden sind. Letztlich muss aber auch die Datengrundlage über verbale und körperliche Attacken gegen Beschäftigte verbessert werden. Dann wird das Problem einer zunehmenden Gewaltbereitschaft noch präsenter.

GEMEINSAM GEGEN GEWALT!

Von Achim Meerkamp, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands



Foto: ver.di

Verbale Beschimpfungen und Beleidigungen, die Androhung oder gar Ausübung körperlicher Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind leider kein neues Thema. Allerdings beobachten wir, dass Übergriffe und Bedrohungen zunehmen. Nicht nur die Beschäftigten der Jobcenter sind betroffen, auch in Bürgerämtern, bei den Gerichten, der Überwachung des ruhenden Verkehrs und im öffentlichen Nahverkehr gewinnt das Problem an Bedeutung, und nicht nur dort. Die Palette der Gewalt geht von einfachen Beschimpfungen, Anschreien und Beleidigungen über das Werfen von Gegenständen und Randalieren bis hin zu Gewaltszenarien, die das Eingreifen spezieller Polizeieinheiten erforderlich machen.

Einen Grund sehen wir in der zunehmenden Spaltung der Gesellschaft. Immer mehr Menschen fühlen sich abgehängt und machen nicht direkt die Politik dafür haftbar. Im Gegenteil: Es wird immer weniger Einfluss genommen, die Wahlbeteiligung in Deutschland sinkt verbreitet. Vielmehr werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst oft für die persönliche Situation verantwortlich gemacht und zur Zielscheibe für Gewalt und Aggression.

Gleichzeitig ist die Personaldecke in den Bereichen mit Publikumsverkehr immer dünner geworden. Wenn ein hoher Befristungsanteil zu-

dem dazu führt, dass die Fluktuation groß ist und Beschäftigte immer wieder neu eingearbeitet werden müssen, Bürgerinnen und Bürger, Klienten und Kunden sich immer wieder auf neue Ansprechpartner und -partnerinnen einlassen müssen, hilft das nicht bei der Gewaltprävention. Beschäftigte müssen neben einer guten Qualifikation und Erfahrung vor allem die Zeit haben, um sich auf die individuellen Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger einstellen zu können. Und sie müssen sich darauf verlassen können, dass ihr Arbeitgeber alles unternimmt, um körperliche und seelische Gewalt zu verhindern. Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten muss Priorität haben, die öffentlichen Arbeitgeber haben deshalb die Verantwortung für eine effektive Gewaltprävention in den Dienststellen. Dafür können sie auf gute Projektergebnisse, die übertragbar sind, zurückgreifen. Für die Beratung, Unterstützung und Zusammenarbeit sind Unfallkassen, Polizei und Ämter für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit wichtige Partner. Mit einer Vielzahl von personellen, technischen und organisatorischen Maßnahmen kann wirkungsvoll vor Gewalt am Arbeitsplatz geschützt werden. Doch die sind nicht zum Nulltarif zu bekommen. Die Sicherheit der Beschäftigten darf nicht von der Haushaltslage abhängig gemacht werden.



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

DGB

Das RentenPlus

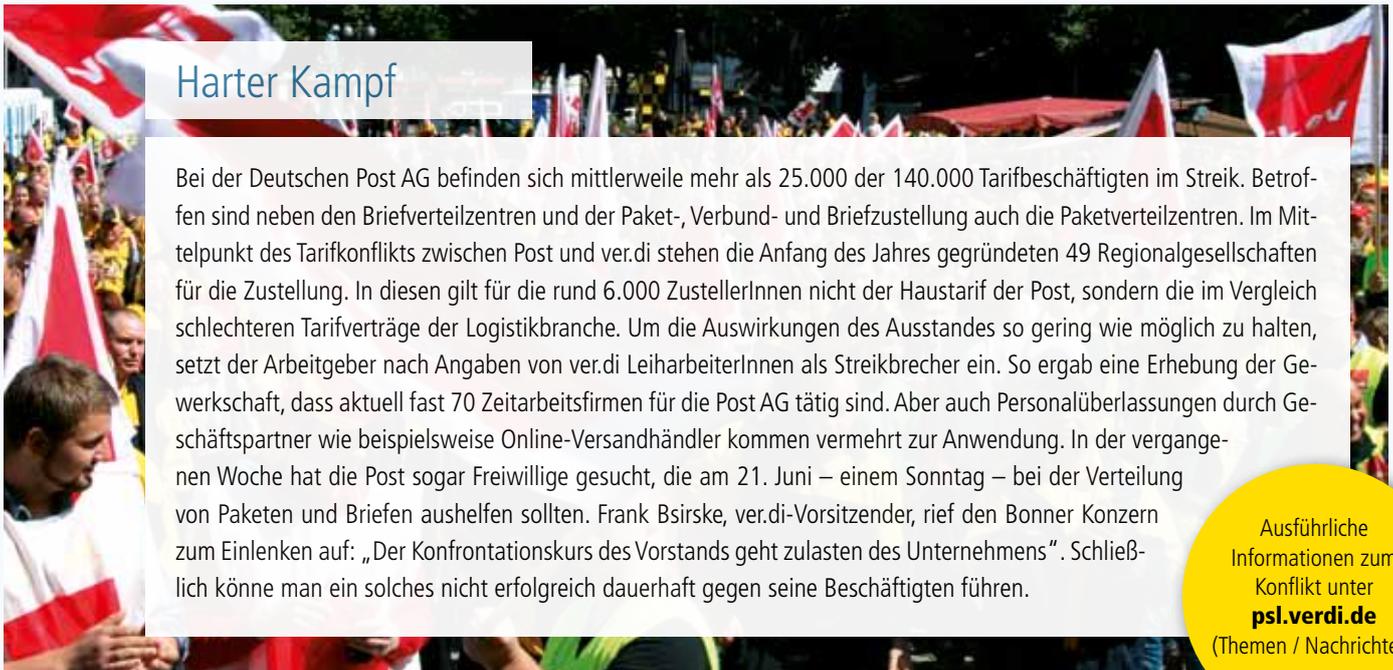
Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de





Harter Kampf

Bei der Deutschen Post AG befinden sich mittlerweile mehr als 25.000 der 140.000 Tarifbeschäftigten im Streik. Betroffen sind neben den Briefverteilzentren und der Paket-, Verbund- und Briefzustellung auch die Paketverteilzentren. Im Mittelpunkt des Tarifkonflikts zwischen Post und ver.di stehen die Anfang des Jahres gegründeten 49 Regionalgesellschaften für die Zustellung. In diesen gilt für die rund 6.000 ZustellerInnen nicht der Haustarif der Post, sondern die im Vergleich schlechteren Tarifverträge der Logistikbranche. Um die Auswirkungen des Ausstandes so gering wie möglich zu halten, setzt der Arbeitgeber nach Angaben von ver.di LeiharbeiterInnen als Streikbrecher ein. So ergab eine Erhebung der Gewerkschaft, dass aktuell fast 70 Zeitarbeitsfirmen für die Post AG tätig sind. Aber auch Personalüberlassungen durch Geschäftspartner wie beispielsweise Online-Versandhändler kommen vermehrt zur Anwendung. In der vergangenen Woche hat die Post sogar Freiwillige gesucht, die am 21. Juni – einem Sonntag – bei der Verteilung von Paketen und Briefen aushelfen sollten. Frank Bsirske, ver.di-Vorsitzender, rief den Bonner Konzern zum Einlenken auf: „Der Konfrontationskurs des Vorstands geht zulasten des Unternehmens“. Schließlich könne man ein solches nicht erfolgreich dauerhaft gegen seine Beschäftigten führen.

Ausführliche Informationen zum Konflikt unter psl.verdi.de (Themen / Nachrichten)

Auf Kundgebungen im ganzen Land kämpfen Beschäftigte der Deutschen Post AG gegen die Tarif- und Mitbestimmungsflucht ihres Arbeitgebers, wie hier am 15. Juni in Hannover. Foto: ver.di

Bund

Mehr Wertschätzung bitte!

Vom 23. bis 24. Juni diskutierten beim „Zukunftskongress Staat & Verwaltung 2015“ über eintausend TeilnehmerInnen zahlreiche Fragen rund um das Leitthema „Digitale Revolution“. Ein Workshop widmete sich der Frage, wie eine wertschätzende Verwaltungskultur gestärkt werden kann. Unbestritten war deren hohe Bedeutung für ein würdevolles Arbeiten, Motivation, Gesundheit und das Gelingen von Veränderungsprozessen wie dem digitalen Wandel. Praxisbeispiele zeigten: Wenn die Führungskräfte am eigenen Leib erleben, wie positiv sich eine eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitswirklichkeit auswirkt, dann sind sie auch bereit, ihren Mitarbeitenden Freiräume zu eröffnen. Gerade im digitalen Wandel kommt es darauf an, die Art und Weise des Arbeitens mit neuen Technologien in Dienstvereinbarungen, aber auch ganz konkret im Team zu vereinbaren und zu gestalten. Dazu müssen die Bedürfnisse aller Beschäftigten – ob mit oder ohne Führungsverantwortung – erst einmal wahrgenommen werden. Und es müssen Konsequenzen daraus folgen. Genau diesen Ansatz verfolgt das im Rahmen des Demografiedialogs der Bun-

desregierung auf Initiative von Baden-Württemberg begonnene Projekt „Wertschätzung durch gemeinsame Gestaltung der Arbeitswirklichkeit“. Derzeit werden im Projekt Eckpunkte erarbeitet, die die organisatorischen Rahmenbedingungen und konkrete Maßnahmen darstellen, die eine Wertschätzungskultur befördern. Der DGB hatte sich außerdem dafür eingesetzt, dass es nicht bei Papieren bleibt. In Folge dessen sollen aus der Zusammenstellung auch Maßnahmen für eine Pilotierung identifiziert und vorgeschlagen werden.

Bund

Zwei IT-Entscheidungen – ein Mangel

Am 17. Juni wurden gleich zwei wichtige Entscheidungen zur Digitalisierung der Verwaltungsarbeit gefällt. Die erste Entscheidung fiel in der Sitzung des IT-Planungsrates. Das Bundesländer-Kommunen-übergreifende Gremium beschloss, sich einen eigenen organisatorischen Unterbau zu schaffen, um IT-Projekte im Verwaltungssektor professioneller managen zu können. Diese gemeinsame Organisation soll unter anderem die föderale IT-Strategie erarbeiten. „Für einen intensiven Austausch mit IT-Strategen aller föderalen Ebenen

und Fachministerkonferenzen, Wissenschaft und Wirtschaft sind Personalstellen vorgesehen“, erklärte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack, „was aber weiterhin völlig fehlt, ist der Austausch mit den InteressenvertreterInnen der Beschäftigten.“ Die Menschen in den Verwaltungen seien der Erfolgsfaktor jeder IT-Strategie. Gewerkschaften und Personalvertretungen erlebten die Digitalisierung der Arbeit hautnah. „Ihr Erfahrungswissen und ihre Innovationsimpulse sollte der IT-Planungsrat in seiner Arbeit aktiv aufgreifen. Hierfür sollte eine weitere Stelle in der neuen Einrichtung geschaffen werden“, forderte Hannack.

Die zweite Entscheidung fiel im Haushaltsausschuss des Bundestages. Dieser nahm das Konzept der Bundesregierung vom Mai (wir berichteten) zur stufenweisen Fusion hin zu einem Bundesrechenzentrum für die gesamte Bundesverwaltung ohne Aussprache zur Kenntnis. „Bei solchen ressortübergreifenden Maßnahmen bietet unser verstaubtes Personalvertretungsrecht von 1974 keine Mitbestimmungsrechte“, erklärte Hannack nach der Entscheidung. Der DGB erwarte daher verbindliche Beteiligungsrechte der Gewerkschaften bei der IT-Konsolidierung des Bundes.

Bund

Chancen vergeben beim Vergaberechtsentwurf?

Die öffentlichen Vergabestellen geben derzeit ca. 400 Milliarden Euro für die öffentliche Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus. Dies entspricht etwa 17 Prozent des Bruttoinlandsproduktes. Die Regeln für diesen Nachfragefaktor will das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie neu gestalten. Dessen Referentenentwurf zum Vergaberechtsmodernisierungsgesetz wurde vom DGB in einer Stellungnahme Ende Mai grundsätzlich begrüßt. Allerdings identifizierte der DGB auch erhebliche Kritikpunkte. Anders als vom Bundeskabinett in seinem Eckpunktepapier beschlossen, handele es sich bei dem Referentenentwurf nicht um eine 1:1-Umsetzung der geänderten EU-Vergaberichtlinien. Mit ihnen werden in Europa umweltbezogene und soziale Kriterien, wie allgemeinverbindlich erklär-

te Tarifverträge, ein gesetzlicher Mindestlohn oder Kriterien des Fairen Handels bei der öffentlichen Beschaffung erheblich aufgewertet. Öffentliche Einrichtungen können im Ergebnis Anbieter bevorzugen, die mit der Umwelt und ihren Beschäftigten besonders verantwortungsvoll und fair umgehen. Diese Möglichkeiten will der DGB auch im deutschen Vergaberecht voll ausgeschöpft sehen. Denn der Staat als öffentlicher Auftraggeber sei kein normaler Marktteilnehmer. Er dürfe sich nicht allein von privatwirtschaftlichen Kostenüberlegungen leiten lassen. Vielmehr müsse er seiner besonderen Vorbildrolle gerecht werden, da es bei der öffentlichen Auftragsvergabe um die Verwendung von Steuergeldern gehe. „Der Staat hat ein demokratisch legitimes Interesse, die öffentliche Auftragsvergabe als politisches Lenkungsinstrument für gesellschaftlich erstrebenswerte soziale und ökologische Ziele einzusetzen“, heißt es dazu in der Stellungnahme.



Foto: fotolia.de/Visions-AD

Debeka

Versichern und Bausparen

*Debeka Versicherungsverein auf
Gegenseitigkeit – von Beamten
für Beamte gegründet*



Info
(02 61) 4 98-0
www.debeka.de

Das Geheimnis des Erfolges liegt darin, den Standpunkt des anderen zu verstehen. 1905 wurde die Debeka Krankenversicherung von Beamten für Beamte gegründet. Wir kennen den Bedarf und haben darauf unseren leistungsfähigen und kostengünstigen Versicherungsschutz für Sie abgestimmt. Nicht nur führende Wirtschafts- und Verbrauchermagazine, sondern insbesondere unsere Mitglieder bestätigen uns immer wieder die hervorragende Qualität unserer Produkte.



Profitieren auch Sie von unserer Leistungsstärke.

anders als andere

Debeka



Foto: Veit Mette

„Mitbestimmung zentrale Voraussetzung für Akzeptanz“

„Staat & Gesellschaft in der Digitalen Revolution“ lautete das Leitthema des diesjährigen Zukunftskongresses Staat & Gesellschaft, der am 23. und 24. Juni in Berlin stattfand. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte hat die SPD-Bundestagsabgeordnete Christina Kampmann, ordentliches Mitglied im Ausschuss Digitale Agenda und Expertin im Programmbeirat des Zukunftskongresses, zu den Herausforderungen einer Digitalisierung der Verwaltung befragt.

magazin // Das Regierungsprogramm Digitale Verwaltung 2020 enthält das Ziel „gute Arbeit in der digitalen Verwaltung zu gestalten, die sicher und gesund ist und sich positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirkt.“ Welchen Beitrag kann die Politik dazu leisten, dass dem abstrakten Bekenntnis konkrete Umsetzungsmaßnahmen folgen?

Christina Kampmann // Wir wollen eine Modernisierung und Digitalisierung der Verwaltung schaffen. Das heißt, dass alle Prozesse, von der internen Zusammenarbeit über Abstimmungsprozesse bis hin zur vollständig elektronischen Aktenführung, vollständig elektronisch möglich sein müssen. Das wird die Arbeit in der Verwaltung effizienter machen und auch den bürokratischen Aufwand deutlich verringern. Eine digitalisierte Verwaltung erleichtert nicht nur die Arbeit für die Behörden, sondern auch für Bürgerinnen und Bürger und für die Unternehmen. Lange Wartezeiten bei Behördengängen und die Abhängigkeit von Öffnungszeiten werden der Vergangenheit angehören. Zugleich sollen die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Behörden verbessert und deren Zufriedenheit erhöht werden. Voraussetzung ist hierfür die Sicherheit der digitalen Prozesse und die Wahrung des Datenschutzes.

Außerdem wollen wir Behörden-Informationen im Sinne von Open Data zur Verfügung stellen. Die Verwaltung soll zur proaktiven Veröffentlichung ihrer Informationen verpflichtet werden. Dies schafft mehr Transparenz und führt dazu, dass Bürgerinnen und Bürger den Behörden mehr Vertrauen entgegen bringen.

magazin // Im Bund fehlt für eine Mitbestimmung der Personalräte bei ressortübergreifenden IT – Modernisierungsprojekten die Rechtsgrundlage. Dabei ist unbestritten, dass Beschäftigte Veränderungsprozesse dann akzeptieren, wenn sie sie mitgestalten können. Was muss geschehen, damit sie den digitalen Wandel mittragen?

Christina Kampmann // Natürlich müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt und mitgenommen werden. Mitbestimmung ist eine zentrale Akzeptanzvoraussetzung. Dazu gehört eine sinnvolle Aus- und Fortbildung des Personals in IT-Kompetenzen. Auch die Verwaltung

muss der Digitalisierung ohne Scheu und gut informiert begegnen, um sie für die Beschäftigten in der Verwaltung sinnvoll zu nutzen.

Eine Beteiligung der Personalräte an IT-Modernisierungsprojekten muss sichergestellt werden. IT-Projekte müssen jedoch oft schnell und ohne großen bürokratischen Aufwand umgesetzt werden – hier geht es mitunter um Sicherheitsaspekte. Die Ausgewogenheit zwischen Mitbestimmung und zügiger Umsetzung muss gewährleistet sein. Auf jeden Fall muss für das Personal transparent sein, in welchem Umfang und in welcher Art und Weise IT-Modernisierungsprozesse gestaltet werden.

magazin // Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat das Grünbuch „Arbeit 4.0“ vorgelegt. Die ganze Republik diskutiert über den grundsätzlichen Wandel von Arbeitsorganisation, Führungsstil und Kultur in Betrieben und Verwaltungen. Welche Impulse sind aus dem Parlament dazu zu erwarten, wie vernetztes, kollaboratives Arbeiten mit den vom Gesetzgeber festgelegten Organisationsprinzipien der öffentlichen Verwaltung kompatibel sein könnte?

Christina Kampmann // Ein moderner Staat sollte keine Geheimnisse vor den Bürgerinnen und Bürgern haben. Vernetztes und kollaboratives Arbeiten trägt zu einer unbedingt notwendigen Transparenz bei. Der Gesetzgeber muss dafür die Grundlage schaffen und hat beispielsweise auf die Einhaltung höchster Datenschutz- und IT-Sicherheitsstandards zu achten. Das schafft immanent wichtiges Vertrauen.

Andrea Nahles fördert mit dem Grünbuch eine wichtige Diskussion, in deren Zentrum die Frage steht: Wie wollen wir leben und arbeiten? Nicht nur die Politik, sondern alle gesellschaftlichen Gruppen – etwa die Wissenschaft, die Zivilgesellschaft, Sozialpartner, Praktiker aus Wirtschaft und Verwaltung – sind eingeladen, hier Impulse zu geben. Es geht darum, die positiven Potenziale digital vernetzten Arbeitens zu heben und die damit einhergehenden Freiräume, etwa mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu nutzen. Zugleich müssen die möglichen Entgrenzungen digitaler Arbeit, etwa die Überforderungen durch die ständige Erreichbarkeit, wirksam begrenzt werden.

Baden-Württemberg

Widersprüche ruhen weiter

Das Land wird die Widersprüche, mit denen BeamtInnen die altersdiskriminierende Wirkung des bis 2011 in Baden-Württemberg geltenden Besoldungsdienstalters gerügt haben, weiterhin ruhend stellen. Ursprünglich sollten diese in Folge der Bundesverwaltungsgerichtsurteile in Sachen altersdiskriminierende Besoldung im letzten Oktober ablehnend beschieden werden. Da gegen mehrere dieser Urteile jedoch Verfassungsbeschwerden eingelegt wurden, wird Baden-Württemberg die Widersprüche bis zu einer Entscheidung durch Karlsruhe weiterhin ruhend stellen und auf die Einrede der Verjährung verzichten.

Bayern

Vorreiter bei Zulagedynamisierung

Der Entwurf des „Gesetzes zur Anpassung der Bezüge 2015/2016“, der derzeit im Bayerischen Landtag behandelt wird, sieht neben der Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge die Dynamisierung der Stellenzulagen für besondere Funktionen, der Erschwerniszulagen für besondere Belastungen und der Ballungsraumzulage vor. Damit erhöhen sich diese ebenfalls rückwirkend zum 1. März 2015 um 2,1 Prozent sowie zum 1. März des kom-

menden Jahres um 2,3 Prozent und werden auch an den künftigen Besoldungs- und Versorgungsanpassungen teilnehmen. Damit ist Bayern der Vorreiter unter den Dienstherren.

Berlin

Überstundenberg: Millionengrenze überschritten

Die PolizistInnen der Hauptstadt haben im vergangenen Jahr 1.021.933 Überstunden geleistet. Damit stieg die Zahl im Vergleich zu 2013 um 40.518 Stunden. „Allein der Überstundenberg beweist ein Personaldefizit im mittleren dreistelligen Bereich. Und da sind die Unterstützungseinsätze auswärtiger Einheiten noch nicht mit einkalkuliert“, kommen-

» ALLEIN DER ÜBERSTUNDENBERG BEWEIST EIN PERSONALDEFIZIT IM MITTLEREN DREISTELLIGEN BEREICH«

tierte die GdP-Landesvorsitzende Kerstin Philipp die Zahlen. Benötigt würden insbesondere zusätzliche Stellen im gehobenen Dienst. Nur so könne den jetzigen Dienstkräften als auch den künftigen KollegInnen eine Perspektive geboten werden. „Vor über 20 Jahren hat die Politik der Polizei die zweigeteilte Laufbahn versprochen, demnach allen Polizisten der Aufstieg in den gehobenen Dienst ermöglicht wird. Doch davon sind wir so weit entfernt wie bei der Besoldung vom Rest der Republik. Tatsächlich gehen Polizisten nach jahrzehntelangem Einsatz als Obermeister in Pension. Es ist ein Armutszeugnis, wie der Senat mit seinen Polizeivollzugsbeamten umgeht“, so Philipp weiter. Bei der Feuerwehr sieht die Lage nicht besser aus. Hier betrug der Überstundenberg mit Abschluss des letzten Jahres 389.571 Stunden. 2013 waren es noch 356.923 Überstunden. Polizei und Feuerwehr geht laut GdP die Luft aus. Deren Landesvorsitzende erwartet, dass die anstehenden Haushaltsberatungen im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung kräftigen Personalzuwachs mit sich bringen müssen. Alles andere sei den BürgerInnen nicht mehr vermittelbar.

Brandenburg

Langer Atem führt zum Erfolg

Seit 1998 bemühte sich die GdP um den Abschluss einer Dienstvereinbarung über Dienstzeitregelungen und die Versorgung der Polizei im Einsatz. 2015 zahlen sich diese Bemühungen aus. Innenministerium und Polizei-Hauptpersonalrat haben nunmehr eine solche Ver-



Foto: digitalstock.de/S. Grundmann

einbarung abgeschlossen. Damit gibt es jetzt Regelungen zu An- bzw. Abrechnung von Dienst-, Bereitschafts- und Ruhezeiten bei Einsätzen aus besonderem Anlass sowie bei Übungen, die nicht mehr bei jedem Einsatz erneut ausgehandelt werden müssen. Die Dienstvereinbarung sieht unter anderem vor, dass diese Zeiten zur Arbeitszeit zählen oder alternativ als Bereitschaftsdienst. Die Arbeitszeit beginne mit dem Verlassen des eigenen Dienstortes einschließlich der Dienstaufnahme zur unmittelbaren Einsatz- und Übungsvorbereitung und ende mit der Ankunft im eigenen Dienstort einschließlich der unmittelbaren Einsatz- oder Übungsnachbereitung.

Bremen

Schluss mit PEP-Quote!

Der Gesamtpersonalrat fordert anlässlich der kommenden Legislaturperiode der Bremischen Bürgerschaft und der bevorstehenden Koalitionsverhandlungen das Ende der soge-



Foto: istockphoto.de/imagestock

nannten PEP-Quote. Diese sieht einen pauschalen Personalabbau im öffentlichen Dienst der Hansestadt von aktuell 1,5 Prozent vor. „In durchweg allen Bereichen des bremischen öffentlichen Dienstes hat der seit über zwei Jahrzehnten andauernde Personalabbau inzwischen dazu geführt, dass nicht mehr ausreichend Personal für die Erledigung der – in vielen Fällen umfangreicher gewordenen – Aufgaben zur Verfügung steht“, erläutert die GPR-Vorsitzende Doris Hülsmeier. Während der Personalabbau aus Sicht der BürgerInnen auf Kosten der Sicherheit, ihrer Lebensqualität und der berechtigten Ansprüche an öffentliche Dienstleistungen gehe, bedeute er für die Beschäftigten einen immensen Arbeitsdruck mit erheblichen gesundheitlichen Folgen.

Hamburg

Inklusion zurückgedreht

Für die Umsetzung der Inklusion will Hamburgs Senat 120 LehrerInnenstellen schaffen. „Diese Stellen sind ein Erfolg unseres Engagements im Verbund mit anderen Organisationen, von selbst gibt es sie nicht“, erklärte die GEW-Landesvorsitzende Anja Bensinger-Stolze, „aber ausreichen tun sie auch nicht.“ Gleich zwei Untersuchungen hatten einen deutlich höheren Bedarf ergeben. „Mindestens 350 Stellen wären bis einschließlich

**» MINDESTENS 350 STELLEN
WÄREN BIS EINSCHLIESSLICH
ZEHNTER KLASSE ERFORDERLICH«**

zehnter Klasse erforderlich“, so die GEW-Chefin. „Wenn man an die bewährten integrierten Regelklassen anschließen wollte gar 550 Stellen.“

Durch die anhaltende Unterversorgung an Personal im Bereich des sonderpädagogischen Förderbedarfs komme es zu einem Roll-back in Sachen Inklusion. Nach Angaben der GEW werden vermehrt Kinder und Jugendliche mit besonderen Schwierigkeiten in temporären Lerngruppen betreut und damit ausgeschlossen. „An den Schulen, die die Hauptlast tra-



Gemeinsam für einen handlungsfähigen Staat: Die GEW hatte auch beamtete Lehrkräfte zur Teilnahme an der DGB-Kundgebung am 16. Juni in Wiesbaden aufgerufen. Foto: Fototeam verdi Hessen/Anja Peschke

gen, haben wir immer mehr Anzeichen von permanenter Überlastung der Kollegien“, kritisiert Bensinger-Stolze.

Hessen

7.000 für einen handlungsfähigen Staat

Über 7.000 GewerkschafterInnen haben am 16. Juni in Wiesbaden unter dem Motto „Für alle – für einen handlungsfähigen Staat“ ein Zeichen gegen die Politik der Landesregierung gesetzt. Die Vorsitzende des DGB-Bezirkses Hessen-Thüringen, Gabriele Kailing, forderte, endlich eine ehrliche Debatte über die Verantwortung des Staates für die Erfüllung seiner Aufgaben und die dazu nötige finanzielle Ausstattung der öffentlichen Kassen zu führen. Der GEW-Landesvorsitzende Jochen Nagel, dessen Streikaufruf viele beamtete LehrerInnen folgten, lobte deren Mut: „Ich weiß, es ist nicht immer einfach, an so einem Tag die Arbeit nieder zu legen und den Unterricht zu verweigern. Für mich seid ihr die wahren Profis, die gerade weil ihr eure Arbeit ernst nehmt – trotz kulturministerieller Drohungen mit Missbilligungen – gegen die systematische Abwertung eurer Arbeit und für Bedingungen kämpft, bei denen wirklich professionelle Arbeit erst möglich wäre. In diesem Sinne seid Ihr sicher die besten Vorbilder für eure Schülerinnen und Schüler.“

Mecklenburg-Vorpommern

Erfolgreich verhandelt

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich am 22. Juni mit dem Finanzministerium auf Besoldungs- und Versorgungsanpassungen für 2016 sowie 2017 einigen können. Die Bezüge der rund 16.000 BeamtInnen des Landes und der Kommunen werden demnach zum 1. September des kommenden Jahres um 2 Prozent, mindestens aber um 65 Euro, erhöht. Zum 1. September 2017 wird es eine Anpassung in Höhe von 1,75 Prozent geben. Im Falle eines höheren Tarifabschlusses 2017 soll jedoch eine Revisionsklausel eine Anpassung in 2018 ermöglichen. „Ein Dissens besteht nach wie vor in der über die Laufzeit des Tarifvertrages hinausgehenden Regelung für 2017. Die Umsetzung der vorgesehenen Revisionsklausel werden der DGB und seine Gewerkschaften weiterhin kritisch begleiten“, so Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord.

Niedersachsen

Finanzämter: abbauen statt einnehmen?

Der niedersächsische Landesrechnungshof hat in seinem Jahresbericht 2015 ein Einsparpotential von bis zu 30 Prozent in den Finanzämtern angegeben. Dies entspräche rund 2.000 Beschäftigten. Dem trat DGB-Bezirksvorsit-

zender Hartmut Tölle umgehend entgegen. „Von einer bedarfsgerechten Personalausstattung sind die niedersächsischen Finanzämter derzeit meilenweit entfernt“, so Tölle. Die Gewerkschaften könnten nur davor warnen, dort

» VOM LANDESRECHNUNGSHOF HÄTTE ICH KREATIVERE VORSCHLÄGE ERWARTET «

die Axt anzulegen und Personal abzubauen. Jede/r SteuerprüferIn bringe jährlich mindestens 600.000 Euro an Steuereinnahmen. „Vom Landesrechnungshof hätte ich kreativere Vorschläge erwartet, wie das Land seine Einnahmesituation verbessern kann“, erklärte Tölle. Im Gegenteil müssten die Ausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten erhöht sowie Betriebsprüfung und Steuerfahndung gestärkt werden.

Nordrhein-Westfalen

Kodex gegen Wildwuchs

Der DGB NRW, seine Mitgliedsgewerkschaften GEW und ver.di sowie die Landespersonalrätekonferenzen der Hochschulbeschäftigten haben mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung und den Hochschulen als Arbeitgebern erstmals einen gemeinsamen bindenden Kodex ‚Gute Arbeit‘ entwickelt. Geschaffen wurde dieses Instrument durch das zum 1. Oktober 2014 in Kraft getretene Hochschulzukunftsgesetz. Es sieht einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen vor, der den berechtigten Interessen des Personals an guten Arbeitsbedingungen Rechnung tragen soll. Einhellig begrüßte die Arbeitnehmerseite die getroffene Einigung als gute Grundlage. „Wir konnten endlich dem Wildwuchs an extrem kurzen Verträgen im wissenschaftlichen Bereich Einhalt gebieten“, so Bernadette Stolle, Geschäftsführerin der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten. So wurde eine Mindestbeschäftigungszeit für wissenschaftliche Mitarbeiter festgeschrieben. Bei einer Promotionsstelle beträgt die Beschäftigungsdauer nun in der Regel drei Jahre. Bei einem Dritt-

mittelprojekt entspricht sie mindestens der Dauer des Projektes. Sachgrundlose Befristungen sind nur noch in Ausnahmefällen zulässig. Zukünftig sind die Hochschulen verpflichtet, ein Personalplanungskonzept aufzustellen. Darin wird das Verhältnis von Dauerbeschäftigung und Befristung festgelegt.

Rheinland-Pfalz

Kommunen erhalten Mittel für Kitas und Flüchtlinge

Noch vor der Sommerpause will die Landesregierung den Kommunen mit dem Entwurf eines Nachtragshaushalts unter die Arme greifen. Die Mittel sollen der Versorgung der Flüchtlinge und dem Ausbau von Kindertagesstätten zu Gute kommen. „Das Land zahlt zusätzlich 25 Millionen Euro für den Ausbau der Betreuung der Kinder unter drei Jahren“, betonte Finanzministerin Doris Ahnen. „Es steht für uns auch außer Frage, dass wir angesichts des Elends vieler Menschen unsere Verant-

Saarland

Kommunalpakt unterschrieben

Die Verhandlungen zu einem Kommunalpakt Saar (wir berichteten) haben Anfang Juni mit den Unterschriften des Innenministers Klaus Bouillon und dem Präsidium des Städte- und Gemeindetages ihren erfolgreichen Abschluss gefunden. „Der Kommunalpakt ist ein guter Kompromiss“, erklärte dazu der DGB-Chef und SPD-Abgeordnete Eugen Roth. Mit dem Kommunalpakt soll eine strikte Konnexität einge-

» DER KOMMUNALPAKT IST EIN GUTER KOMPROMISS «

führt werden. Wenn das Land den Kommunen Aufgaben überträgt, muss es ihnen auch die Finanzmittel dafür zur Verfügung stellen. Die interkommunale Zusammenarbeit soll durch das Land mittels finanzieller Unterstützungsleistungen gestärkt werden. Den Landesmitteln



Foto: istockphoto.de/Sam-Stock

wortung für eine sichere Zuflucht wahrnehmen“, so Ahnen weiter. Alle staatlichen Ebenen seien gefordert. Das Land wolle daher weitere 119 Millionen Euro freigeben. Außerdem will die Regierung kommunale Investitionen fördern. Der finanzielle Handlungsspielraum geht auf Einsparungen bei den Zinsausgaben zurück.

für eine Haushaltskonsolidierung der Landkreise und des Regionalverbandes steht deren Verpflichtung gegenüber, ihre strukturelle Finanzlücke in Höhe von 160 Millionen Euro bis zum Jahr 2024 schrittweise zu schließen. Neben der Anhebung kommunaler Steuern, Gebühren und Beiträge soll dies auch durch Einsparungen bei der Personalausstattung erfolgen.



Sachsen

Landtag sagt Ja

Die Bezüge der rund 30.000 BeamtInnen und RichterInnen des Freistaates werden rückwirkend zum 1. März dieses Jahres um 2,1 Prozent und 12 Monate später um 2,3 Prozent – mindestens jedoch um 75 Euro – erhöht. Die BeamtenanwärterInnen bekommen zu denselben Terminen jeweils 30 Euro monatlich mehr. Das hat der sächsische Landtag einstimmig am 10. Juni beschlossen. Laut Gesetzentwurf kosten die Anpassungen Sachsen insgesamt rund 115 Millionen Euro. Damit hat Sachsen den im Frühjahr gefundenen Tarifabschluss für die Angestellten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) sowohl zeit- als auch inhaltsgleich übernommen. Der Landesvorsitzende der GdP, Hagen Husgen, freute sich, dass die 1:1-Übertragung wieder selbstverständlich geworden ist: „Es ist ein wichti-

ges Signal zur richtigen Zeit an alle Beamtinnen und Beamten sowie an die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Freistaat Sachsen.“ Die erhöhten Bezüge werden erstmals zum 1. Juli 2015 ausgezahlt.

Sachsen-Anhalt

Sorgentelefon Extra

SchulleiterInnen in Sachsen-Anhalt hatten am 10. Juni die Möglichkeit, mit der GEW über ihre Sorgen bezüglich des kommenden Schuljahres zu sprechen. Zu diesem Zweck schaltete die Gewerkschaft eine Hotline zu einem Sorgentelefon. Hintergrund der Aktion sind mehrere Erlasse des Kultusministeriums zur Organisation des Unterrichts für alle Schulformen. Diese enthalten unter anderem eine schülerbezogene Stundenzuweisung für alle Förderschulen und für die Sekundarschule sowie einen sogenannten „Inklusionspool“ für

Grund- und Sekundarschulen. Die beim Sorgentelefon anrufen den SchulleiterInnen bestätigten die Kritik der GEW an den Vorgaben des Ministeriums. So seien die Zuweisungen so gering, dass es nun den Schulen überlassen bliebe, den Mangel zu verteilen. Es werde suggeriert, das Problem sei allein mit Organisation schon zu lösen. Bei der Inklusion verlasse sich das Kultusministerium auch darauf, dass sich Lehrkräfte zusätzlich zu ihren sonstigen Ausgaben engagierten. Beklagt wurden durch die SchulleiterInnen zudem fehlende Neueinstellungen bei den pädagogischen MitarbeiterInnen. Das sind ErzieherInnen im Landesdienst, die die Lehrkräfte vor allem an Förder-, Grund- und Ganztagschulen unterstützen.

DGB Das RentenPlus:
Spezialtarif mit
40% Rabatt

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

¹Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2013.
²Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2014.

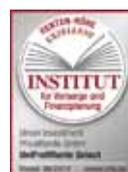
► **40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit und alle Vorteile der UniProfiRente Select – der Riester-Rente vom Marktführer¹⁾:**

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

Ausführliche produktspezifische Informationen entnehmen Sie bitte den Sonderbedingungen zum Altersvorsorgevertrag. Hinweise zu Chancen und Risiken der zugrunde liegenden Fonds entnehmen Sie bitte den aktuellen Verkaufsprospekten, den Vertragsbedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei Ihrer BBBank eG, Herrenstraße 2–10, 76133 Karlsruhe (Telefon 07 21/141-0 oder www.bbbank.de) oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, www.union-investment.de, Telefon 069/5 89 98-61 00, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf. Stand: 10. April 2015.

Mehr Informationen? Gerne!

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



Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

Schleswig-Holstein

Dauernd im Großeinsatz

Die zu dünne Personaldecke bereitet der Polizei im Norden zunehmend Schwierigkeiten. „Die Großeinsätze und damit die Belastungen für die Landespolizei sind immens“, erklärte der GdP-Landesvorsitzende Manfred Börner. Auf Grund des auswärtigen Einsatzes beim G7-Gipfel in Bayern standen die PolizistInnen eine Woche nicht zur Verfügung, von der Abgeltung der auswärts geleisteten Überstunden ganz abgesehen. Der Gipfel der Staats- und Regierungschefs der G7 steht in einer ganzen Reihe aufreibender Einsätze – vom G7-Außenministertreffen in Lübeck über den

» DIE LANDESPOLIZEI
GEHT PERSONELL SCHON
LANGE AM STOCK«

Besuch des israelischen Staatspräsidenten Reuven Rivlin bis zu jenem des estnischen Staatspräsidenten Toomas Hendrik Ilves. Dabei nehmen nach Auskunft der GdP auch die regulären Aufgaben zu. Dazu zähle beispielsweise der Schutz von Flüchtlingsunterkünften. „Die Landespolizei geht personell schon lange am Stock“, beklagte Börner und forderte die Landesregierung auf, den angekündigten Personalabbau bei der Landespolizei zu stoppen.

Thüringen

Thüringen

Modellprojekt ohne Ende

Eigentlich sollte das Modellprojekt zur Weiterentwicklung der Thüringer Grundschule im kommenden Juli auslaufen. Doch nun verkündete das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Freistaates dessen Verlängerung um zwei Jahre. „Damit bleibt alles zunächst, wie es ist und eröffnet dennoch die Möglichkeit,

nun ernsthaft darüber zu diskutieren, was Thüringen unter einer guten (Grund)Schule versteht“, so die Reaktion von Kathrin Vitzthum, Landesvorsitzende der GEW Thüringen, auf die Mitteilung. Mit dem Projekt wird das Ziel verfolgt, die regionale Bildungslandschaft auf der Grundlage eines Rahmenkonzeptes der Landesregierung weiterzuentwickeln. Dessen Schwerpunkt liegt auf einer offenen Ganztagsgrundschule. Die GEW erwartet, dass die kommenden zwei Jahre genutzt werden „um eine intensive Debatte mit allen Beteiligten zu führen“. Es könne nicht sein, dass die Entscheidung immer wieder verschoben wird, ohne dass über die grundsätzliche Frage, wie die Thüringer Schule am Ende aussehen soll, ernsthaft diskutiert werde.

Was die GEW konkret fordert, finden Sie unter goo.gl/ZJZt39

- Anzeige -



AUSBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Der Internetauftritt www.ausbildung-im-oeffentlichen-dienst.de steht im Mittelpunkt eines Projekts, das der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) gemeinsam mit der HUK-COBURG ausrichtet. Die Website enthält u. a. Profile von Behörden und anderen Einrichtungen des öffentlichen Sektors mit allen wesentlichen Kontaktdaten. Mit einem Link gelangen die Besucher dann direkt zur behörden-eigenen Website.

Die Website bietet auch eine Stellenbörse für Auszubildende und Beamtenanwärter/innen, die von Behörden kostenfrei genutzt werden kann.



Sanatorium DR. HOLLER



Sanatorium Dr. Holler mit dem ganzheitlichen Ansatz...

„Weil wir den Menschen ganzheitlich sehen, behandeln wir ihn auch so“, nach diesem Leitmotto erfolgt die Behandlung und Betreuung im Sanatorium Dr. Holler.

Das kompetente Ärzte-Team und die bestens geschulten, langjährig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nehmen sich im Sanatorium Dr. Holler viel Zeit, um auf die persönlichen Wünsche der Gäste einzugehen. Für jeden Gast wird ein individueller Behandlungsplan erstellt, der, je nach Indikation, modernste Schulmedizin, homöopathische oder naturheilkundliche Behandlungsverfahren, beinhaltet.

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.sanatorium-holler.de

Arbeit 4.0

Würde, Selbstbestimmung, Solidarität und Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft!



Nachdem Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) im Frühjahr auf einer Tagung das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vorgestellt hatte, legte Ende Mai das Bundesforschungsministerium mit dem Kongress „Arbeit in der digitalisierten Welt“ nach. Mitte Juni stand das Thema dann im Fokus einer hochkarätig besetzten ver.di-Tagung in Berlin. Und während sich das Grünbuch noch auf Fragen beschränkt hatte, präsentierten nun Nahles und der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske eine gemeinsame Erklärung zu nächsten Schritten.

Die Arbeitsministerin unterstrich, die Digitalisierung der Arbeit sei nichts Neues. „Die Beschäftigten im Dienstleistungssektor stecken längst mitten in der Digitalisierung der Arbeit“, erklärte Nahles. Für das nächste Jahr kündigte sie ein Weißbuch mit Regelungsimpulsen an. Dass es bei dem Thema nicht nur um Roboter in Fabrikhallen gehe, betonte ein anderer prominenter Redner. „Dienstleistung 4.0 ist viel spannender als Industrie 4.0. Das müssen wir in die öffentliche Debatte rücken“, tat Günther Oettinger, EU-Kommissar für digitale Wirtschaft und Gesellschaft, kund.

Software und Partizipation gehören zusammen

Spannend wurde es bei den Praxisberichten. „Wo ich prüfen will, lässt es die Software nicht mehr zu, stattdessen gibt mir das System völlig sinnlose Prüfungshinweise“, berichtete Daniela Ortmann, Finanzbeamtin aus Berlin. Die Schilderung war eine von vielen Beispielen, die die Gratwanderung bei der Einführung intelligenter Systeme unterstrichen. Dabei kommt es nach Ansicht vieler DiskutantInnen nicht darauf

an, abstrakt Chancen und Risiken neuer Technik abzuwägen. Vielmehr geht es darum, ihren konkreten Einsatz zu gestalten. „Die Partizipation der Beschäftigten bei der Gestaltung und Einführung neuer Technologien und digitaler Prozesse muss sichergestellt werden, um ein gutes Zusammenspiel von Mensch und Technik zu ermöglichen.“ So steht es in der gemeinsamen Erklärung von Nahles und Bsirske. Sabine Pfeiffer, Professorin am Institut für Rechts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim, konstatierte: „In den Medien wird oft beklagt, die Beschäftigten seien nicht fit für die Digitalisierung – dabei sind die Unternehmen nicht fit für Partizipation.“ Eine Aussage, die von den zahlreichen TeilnehmerInnen des öffentlichen Dienstes auch für ihre Dienstherren bestätigt wurde. Die Folge mangelnder Partizipation: „Der programmierte Code bietet oft zu wenig Spielraum für Customizing“, so Pfeiffer. Customizing bezeichnet die individuelle Anpassung einer Software an die Bedürfnisse einer Organisation oder der Person, die die Software anwenden muss. Fehlt es daran, gestaltet sich die Arbeit umständlich oder weniger intuitiv. Das kostet nicht nur Zeit, sondern Nerven.

Bildungsteilzeit: ein Schritt in die richtige Richtung

Ziel der Tagung war es, ganz konkrete nächste Schritte zu vereinbaren. Das begann schon bei der gemeinsamen Erklärung von ver.di und dem Arbeitsministerium. Darin nehmen sich beide Seiten vor, Konzepte zu erarbeiten, die sicherstellen, dass die Qualifikationen der Beschäftigten Schritt halten mit dem technologischen Wandel. Als Mittel dazu forderte Bsirske eine bezuschusste Bildungsteilzeit, die Raum für Weiterbildung neben dem Beruf schafft.

Würde, Selbstbestimmung, Solidarität und
Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft!



Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

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

- ✓ Darlehen bis 60.000 EUR
- ✓ lange Laufzeiten von 12, 15 oder 20 Jahren – dadurch niedrige monatliche Belastung
- ✓ Zinsgarantie über die gesamte Laufzeit
- ✓ sofortige Darlehenstilgung im Todesfall durch Comfort-Rentenversicherung (in der monatlichen Rate inbegriffen)
- ✓ freier Verwendungszweck: auch zur Umschuldung laufender Ratenkredite
- ✓ unkomplizierte Abwicklung und schnelle Auszahlung

Jetzt Angebot anfordern:

NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG
Ostendstr. 100, 90334 Nürnberg
Telefon: 0911 531-4871, Telefax: 0911 531-3457
MBoeD@nuernberger.de

INFO-SERVICE INFO-SERVICE
Fuchslochweg 1
Öffentlicher Dienst/Beamte 74933 Neidenstein

UNSER ANGEBOT – IHR VORTEIL

– Anzeige –

Betreutes Wohnen nach Ihren Wünschen

Unsere Seniorenresidenzen setzen bundesweit anspruchsvolle Standards für das altersgerechte Wohnen.



www.augustinum.de

Haut- und Atemwegserkrankungen

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



www.fachklinikum-borkum.de

Chronische Haut- und Atemwegserkrankungen

Ganzheitliches Therapiekonzept bei Atemwegserkrankungen und Allergien unter Einbeziehung des Ostseereizklimas.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

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



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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



www.espan-klinik.de

Interesse an dieser attraktiven Werbeform? Sprechen Sie uns an:
0211 72134571 oder per Mail: kontakt@marketing-oeffentlicher-dienst.de

Änderungen in der Erholungsurlaubsverordnung

Was gibt's Neues im Urlaubsrecht?



In den letzten Jahren gab es auf europäischer und sich daran anschließend nationaler Ebene mehrere Gerichtsentscheidungen in Sachen Erholungsurlaub. Aus diesem Grund stehen die Verordnungsgeber in der Pflicht, ihre Erholungsurlaubsverordnungen an die gerichtlichen Vorgaben anzupassen. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte gibt kurz vor der Urlaubszeit einen kleinen Überblick über die Neuerungen in der Erholungsurlaubsverordnung des Bundes (EUrlV).

Beim Übergang von Vollzeit auf Teilzeit

Bislang wurde ein in Vollzeit erworbener Urlaubsanspruch beim Wechsel in Teilzeit – bei Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage – selbst dann reduziert, wenn keine Möglichkeit bestand, die in Vollzeit erworbenen Urlaubstage zu nehmen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass eine solche Regelung nicht zulässig sei. Aus diesem Grund sieht die EUrlV nun vor, dass Betroffene in diesen Fällen einen Anspruch auf den noch nicht genommenen unionsrechtlich gewährten Mindesturlaub von maximal 20 Tagen haben, wenn sie diesen wegen einer ärztlich bescheinigten Dienstunfähigkeit, einem Beschäftigungsverbot nach der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung, einer begrenzten Dienstunfähigkeit oder der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nicht zuvor haben in Anspruch nehmen können. Auch die Besoldung dieses Urlaubs soll in diesen Fällen nicht mehr entsprechend der Arbeitszeitreduzierung gekürzt werden.

Die Mindestbeschäftigungszeit

Die EUrlV sah vor, dass erst nach Ablauf einer Mindestbeschäftigungszeit von sechs Monaten ein Erholungsurlaubsanspruch besteht. Auch diese Regelung verstieß laut EuGH gegen europäisches Recht. Daraufhin strich der Verordnungsgeber die Regelung aus der EUrlV.

Abgeltung von Erholungsurlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses

Bis vor kurzem gab es keine Vorschrift, die die Abgeltung von wegen Dienstunfähigkeit und daran anschließender Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommenen Erholungsurlaubs vorsah. Dieser fiel damit. Aufgrund der ergangenen Rechtsprechung musste der Verordnungsgeber nun regeln, dass BeamtInnen einen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung gegen ihren Dienstherrn haben, wenn sie den Urlaub krankheitsbedingt bis zur Beendigung ihres Beamtenverhältnisses nicht mehr realisieren konnten. Jedoch auch hier nur in Höhe des unionsrechtlich gewährten Mindestjahresurlaubs, wobei bereits genommener Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub auf diesen angerechnet wird. Die Höhe des Abgeltungsbetrages bemisst sich dabei nach dem Durchschnitt der Bruttobesoldung der letzten drei Monate vor Beendigung des Beamtenverhältnisses.

Bei vorübergehender Dienstunfähigkeit

Erholungsurlaub, der wegen einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht genommen werden konnte, wird dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzugefügt. Um ein unbegrenztes Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Erholungsurlaub zu verhindern, wurde bislang ein Übertragungszeitraum von 18 Monaten angenommen. Diese Frist wurde nun auf 15 Monate beschränkt.



Aufwerten jetzt!

Schlichtungsergebnis im Tarifkonflikt SuE

Am 13. Juni fanden in Hannover, Köln, Dresden und Nürnberg nochmal große Kundgebungen für die Aufwertung des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes statt. Seit dem 23. Juni liegt das Ergebnis der Schlichtung vor. Demnach haben sich die Schlichter, der frühere sächsische Ministerpräsident Georg Milbradt (CDU) und der ehemalige Oberbürgermeister von Hannover, Herbert Schmalstieg (SPD), einvernehmlich auf verschiedene Erhöhungen für die einzelnen Berufsgruppen geeinigt. Jetzt werden die Verhandlungen zwischen ver.di und GEW sowie dem Verband der kommunalen Arbeitgeber auf dieser Grundlage weitergeführt.

Deutschlandweit gingen am 13. Juni 26.500 Menschen auf die Straße, um – wie hier in Köln – für eine Aufwertung des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes zu demonstrieren. Foto: DGB Köln/Karin Bernhardt

Urteil

Unterrichtsverpflichtung: Erhöhung in Niedersachsen verfassungswidrig

Das Obergerverwaltungsgericht (OVG) Lüneburg hat die Vorschrift der Niedersächsischen Landesregierung über die Erhöhung der wöchentlichen Regelstundenzahl von 23,5 auf 24,5 für Lehrkräfte an Gymnasien wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht für unwirksam erklärt. Der 5. Senat urteilte, die von mehreren verbeamteten Lehrkräften mit Unterstützung der GEW und des Philologenverbandes angegriffene Bestimmung, stehe mit der aus Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes folgenden Fürsorgepflicht des Dienstherrn nicht im Einklang. Die Änderungsverordnung galt seit 1. August 2014. Der Ordnungsgeber begründete die höhere Stundenzahl mit einem Rückgang der außerunterrichtlichen Verpflichtungen der Gymnasiallehrerinnen und -lehrer. Die tatsächliche Arbeitsbelastung müsse zunächst in einem transparenten Verfahren geklärt werden, so das OVG. Das Gericht hat die Revision gegen die Urteile nicht zugelassen. Das Land Niedersachsen prüft noch eine Nichtzulassungsbeschwerde. Die GEW forderte die Landesregierung und den Landtag unterdessen auf, der Kultusministerin die Finanzen für die zusätzlich benötigten Lehrkräfte zur Verfügung zu stellen, die zum 1. August 2015 eingestellt werden müssen. Zu diesem Datum müssten die Unterrichtsverpflichtung an Gymnasien umgesetzt und die zu viel geleisteten Stunden ausgeglichen werden. (Urteil vom 9. Juni 2015 – 5 KN 148/14 und sechs andere)

Zahlen, Daten, Fakten

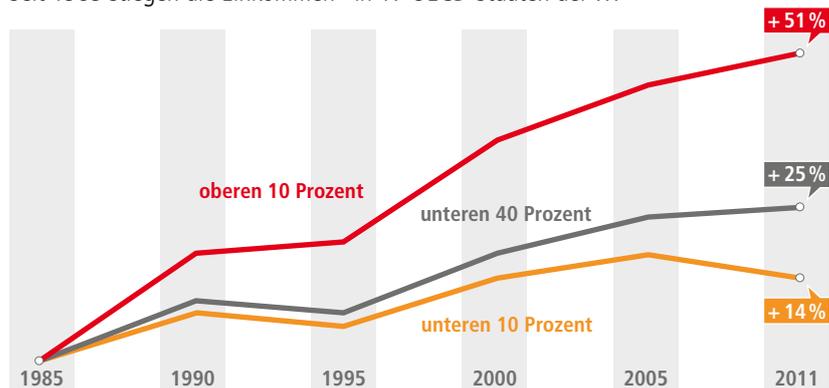
Ungleichheit hemmt Wirtschaftswachstum

In ihrem aktuellen Sozialbericht stellt die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) Daten zur Ungleichheit von Vermögen und Einkommen in 17 OECD-Staaten vor. So habe die Ungleichheit in den letzten 30 Jahren in den meisten Industriestaaten zugenommen. Für die betroffenen Volkswirtschaften ziehe dies ein gehemmes Wirtschaftswachstum nach sich. Bei der Steigerung der Einkommensungleichheit lag Deutschland in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre besonders weit vorn. Dies hänge mit der Zunahme atypischer Beschäftigung zusammen. Die Zahl solcher Arbeitsverhältnisse sei zwischen 1995 und 2007 um 13 Prozent gestiegen. Weniger Ungleichheit könnte laut OECD unter anderem durch mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen, eine Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzqualität, die Stärkung von qualitativ hochwertiger Aus- und Weiterbildung sowie bessere Steuer-Transfer-Systeme erreicht werden. Die konkreten Vorschläge für Deutschland sind nachzulesen unter:

www.oecd.org/berlin/publikationen/In-It-Together_Laendernotiz-Deutschland.pdf

Größte Zuwächse für Topverdiener

Seit 1985 stiegen die Einkommen* in 17 OECD-Staaten der ...



* verfügbares Haushaltseinkommen

Quelle: OECD 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer privaten Krankenversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Die leistungsstarke Krankenversicherung zur Beihilfe, die Ihr gesundheitsbewusstes Verhalten belohnt.

- ✓ Attraktive Rückerstattungen und Bonuszahlungen
- ✓ Günstige Ausbildungskonditionen für Beamtenanwärter
- ✓ Mit **gesundheitservice360°** für alle Gesundheitsfragen

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

Mehr Informationen: www.DBV.de oder Telefon 0800 166 55 94.



Ein Unternehmen 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.



OnlineService des DBV für nur 10 Euro

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

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

Bestellung

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

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

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

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

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: aktuell vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gerne:

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

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 09561 96-98221

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS • 2015



Der Personalrat



HUK-COBURG



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig