

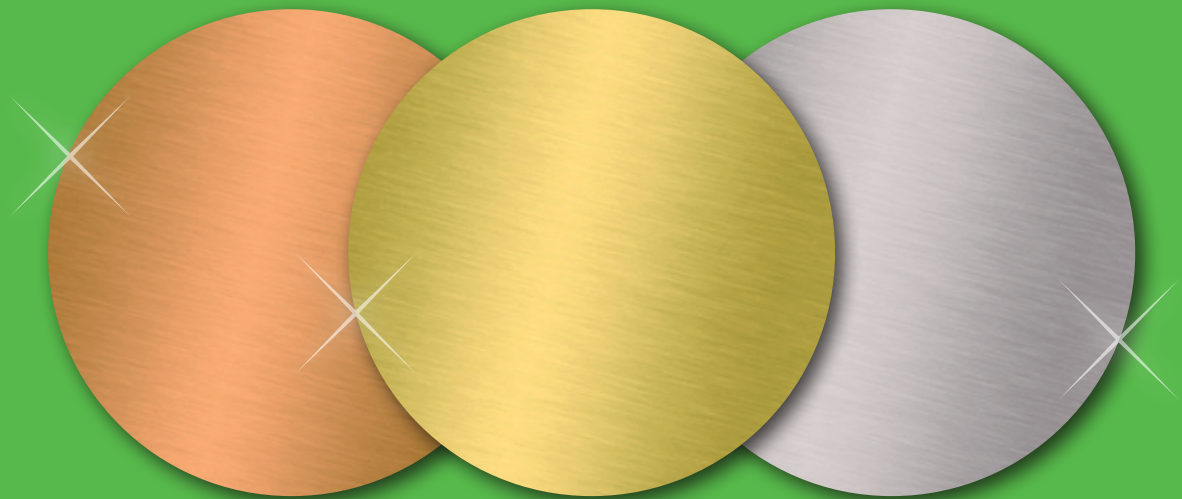
magazin

für beamtinnen und beamte



Deutscher Personalräte-Preis 2015

Vorbildliche Interessenvertretung



Ausgabe 07/08 23.07.2015
www.beamten-magazin.de

Weitere Themen im Heft:

Elterngeld Plus
Für mehr
Partnerschaftlichkeit

**Wahrnehmung eines
höherwertigen Amtes**
Zulage soll entfallen



Bundesweit für Sie da:
Mit Direktbank und
wachsendem Filialnetz.

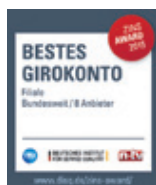


Für uns: das kostenfreie Bezügekonto¹⁾

¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel das Bezügekonto mit kostenfreier Kontoführung.¹⁾

Informieren Sie sich jetzt über die **vielen weiteren Vorteile** Ihres neuen Kontos unter Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei) oder www.bezuegekonto.de



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

Die Nominierten für den
Deutschen Personalräte-Preis 2015:
Beispielhafte Interessenvertretung 4

Aus dem Bund 8

Aus den Gewerkschaften

Das 13. Potsdamer Forum 10

Aus den Ländern 11

Service

Elterngeld Plus
Für mehr Partnerschaftlichkeit 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
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 22. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Mirjam Muhs

Politische Referentin
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

nachhaltige Mitbestimmung erfordert zum einen ein zeitgemäßes Personalvertretungsrecht. Zum anderen setzt sie vor allem das Engagement der Akteure in den Dienststellen voraus. Erst der Personalrat erweckt das Personalvertretungsrecht zum Leben.

Im November wird der Deutsche Personalräte-Preis 2015 im Rahmen des Schöneberger Forums in Berlin verliehen. Hinter den Kulissen laufen die Vorbereitungen bereits auf Hochtouren. Ende Juni tagte die Jury: Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Wissenschaft und Gewerkschaften konnten aus 50 Einsendungen auswählen. Sie nominierten zehn Projekte für die Auszeichnung. Lesen Sie ab Seite 4, welche Initiativen nominiert wurden.

Kriterien für die Bewertung der einzelnen Projekte waren deren konkrete Auswirkungen auf die Arbeit und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie die Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit auf andere Dienststellen. Darüber hinaus prüften die Jurorinnen und Juroren alle eingereichten Arbeiten auch mit Blick auf die Teamleistung, auf Innovation, Nachhaltigkeit und soziales Engagement.

Mit der Auszeichnung wollen die Veranstalter die Arbeit von Personalräten sichtbar machen und die Interessenvertretungen motivieren, sich ideenreich und effektiv für die Belange der Beschäftigten einzusetzen. „Im Fokus“, so Juror Michael Kröll von der Fachzeitschrift „Der Personalrat“, „stehen Wertschätzung und Anerkennung – auch der vielen ‚stillen‘ Gremien, die sich klug und kreativ für die Beschäftigten stark machen.“

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

Deutscher Personalräte-Preis 2015

Beispielhafte Interessenvertretung

von Christof Herrmann

Die Nominierten für den Deutschen Personalräte-Preis 2015 sind gesetzt. Die Jury traf in Berlin ihre Entscheidung und wählte aus über 50 Bewerbungen insgesamt zehn Kandidaten für die drei Edelmetall- und zwei Sonderpreise. Der „Deutsche Personalräte-Preis“ ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ und wird bereits zum fünften Mal gemeinsam vom Bund-Verlag, Frankfurt, und der Huk-Coburg verliehen. Mit dem Preis sollen die Arbeit von Personalratsgremien in Deutschland grundsätzlich gewürdigt und herausragende Projekte ausgezeichnet werden.

Das Themenspektrum der eingereichten Projekte reicht von innovativen Maßnahmen zum Arbeitsschutz, der Gestaltung von Arbeitsverträgen über Dienstvereinbarungen für leistungsgeminderte Beschäftigte bis hin zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Der Deutsche Personalräte-Preis wird in den Kategorien Gold, Silber und Bronze verliehen. Einen Sonderpreis vergibt außerdem die Huk-Coburg und die DGB-Jugend lobt eine Auszeichnung für beispielhafte JAV-Arbeit und Projekte für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende aus.

Die feierliche Preisverleihung und offizielle Bekanntgabe der Gewinner erfolgt auf dem „Schöneberger Forum“ am 25. November 2015 im Kosmos Berlin mit Gästen aus Politik, Gewerkschaften und Wissenschaft.

Hier die Kurzbeschreibungen der nominierten Projekte für den „Deutschen Personalräte-Preis 2015“ in alphabetischer Reihenfolge:

Einsatz für vier Wände – Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung Stadt Wolfsburg

Es fehlen bezahlbare Wohnungen für Auszubildende in Wolfsburg. Viele überlegen, ihre Ausbildung in einer anderen Stadt zu beenden oder danach umzuziehen. Die Gesamtjugend- und



Auszubildendenvertretung (GJAV) entwickelte mit Unterstützung von ver.di Jugend und Auszubildenden im November 2014 die Kampagne „Einsatz für 4 Wände“. In einem Workshop erarbeiteten sie ein „Grundgerüst“, wie günstiger Wohnraum für Azubis geschaffen werden kann, führten Aktionen durch und machten in Gesprächen mit dem Oberbürgermeister auf die dramatische Situation aufmerksam. Das langfristige Ziel: Den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten, um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken. Mittlerweile konnte eine Wohngemeinschaft für vier Azubis bereitgestellt

werden. Die GJAV strebt an, einen zentral gelegenen Wohnblock mit bezahlbaren Mieten zu schaffen und steht dazu in Verhandlungen mit dem Oberbürgermeister.

Regelungen zur dienstlichen E-Mail-Kommunikation – Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt Main-Kinzig-Kreis, Hanau

Die dienstliche Kommunikation über E-Mails, besonders auch über private E-Mail-Accounts und außerhalb der Dienstzeit, hatte ein solches Ausmaß angenommen, dass sich die Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich erhöhte. Der Gesamtpersonalrat suchte nach Wegen, diese zu reduzieren und sammelte ab September 2013 Regelungen an Schulen und Beschwerden von Lehrkräften und recherchierte die rechtlichen Grundlagen zum Datenschutz und zur besonderen Situation des Arbeitsplatzes von Lehrkräften. Im Mai 2015 schloss der Personalrat dann eine Dienstvereinbarung, die die Kommunikation über die digitalen Medien regelt. In dieser wird vereinbart, dass eine dienstliche E-Mail-Adresse zur Verfügung gestellt werden muss, auf die über einen dienstlichen Rechner zugegriffen werden muss. Die Nutzung privater Computer etc. kann nicht verlangt werden. Besonders geregelt wurde auch, dass E-Mails zielgerichtet an die einzelnen Personengruppen geschickt werden und nicht über einen globalen Verteiler.

Gegen Gewalt am Arbeitsplatz – Gesamtpersonalrat Stadt Wolfsburg

Der Umgang mit Gewalt ist ein Thema, das viele Beschäftigte betrifft. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter, im Außendienst oder im Allgemeinen sozialen Dienst sind hier mit Beschimpfungen und Bedrohungen bis hin zu tätlichen Angriffen konfrontiert. Der Gesundheitsausschuss des Gesamtpersonalrats setzte sich intensiv mit diesem Thema auseinander und entwickelte eine Grundsatzklärung sowie einen Leitfaden gegen Gewalt am Arbeitsplatz. Die im April 2014 unterzeichnete „Grundsatzklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz“ enthält, dass keine Gewalt gegen Beschäftigte toleriert wird und jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin in Gewaltsituationen umfangreiche Unterstützung erhält. Ausdrücklich wird auch darauf hingewiesen, dass diese Grundsatzklärung für alle Beteiligten bindend ist. Zudem werden sämtliche Führungskräfte verstärkt für das Thema sensibilisiert.

Wettstreit um Azubis – Jugend- und Auszubildendenvertretung Universitätsklinikum Essen

Die JAV am Uniklinikum Essen suchte nach Wegen, die Stärken der 42 Stationen hervorzuheben und Schwächen in der Ausbildung zu beseitigen. Gleichzeitig sollten die Azubis aktiv in die Verbesserung ihrer Ausbildung eingebunden werden.

Zusammen mit der Pflegedirektion führt die JAV 2012 einen Fragebogen ein, in dem die Auszubildenden die peripheren Stationen des Universitätsklinikum anonym bewerten. Die Ergebnisse werden einmal jährlich mit der Pflegedirektion und den Stationsleitungen besprochen und die besten fünf Stationen ausgezeichnet. Mit der Einführung des Fragebogens ist ein interner Wettstreit auf den Stationen entstanden und jede Station bemüht sich deutlich stärker um die Auszubildenden. Nach aktueller Auswertung haben sich einige Stationen deutlich verbessert und Projekte eingeführt, um die Ausbildungsqualität zu optimieren.

Auf dem Laufenden per Telefonkonferenz – Personalrat Bosch BKK, Stuttgart

Der Informationsstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit ist oft unzureichend, obwohl gerade sie bei einer Rückkehr in den Beruf viel Unterstützung benötigen. Der Personalrat suchte nach Möglichkeiten, diesen Personenkreis auch während der Elternzeit zu erreichen und auf dem Laufenden zu halten. Der Personalrat entschied sich für die Durchführung einer Telefonkonferenz. Die Teilnehmenden waren von dem Informationsaustausch begeistert. Besonders wurde geschätzt, mit den Kolleginnen und Kollegen in Kontakt zu sein. Zusätzlich entstand eine Verteilerliste für die Zusendung von Protokollen und internen Stellenausschreibungen. Da die Konferenz so erfolgreich war, plant der Personalrat, nun jährlich diesen Informationsaustausch anzubieten – bei Bedarf auch öfter.

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Personalrat Polizeidirektion Neumünster

Im Laufe der Jahre kam es zu immer größeren Belastungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizeidirektion Neumünster im Wach- und Wechselschichtdienst, unter anderem auf Grund eines überalterten Personalstandes mit eingeschränkter Dienstfähigkeit sowie vermehrter Einsätze in geschlossenen Einheiten. Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf war unter diesen Umständen kaum noch möglich. Personalrat und Dienstherr entwickelten gemeinsam Ideen, wie damit am besten umzugehen ist. Im Dezember 2012 schlossen die Parteien eine Dienstvereinbarung über die Gestaltung der Arbeitszeit. In dieser Vereinbarung werden nun die Schwerpunktdienste und auch die variable Arbeitszeit geregelt. Aufgenommen wurde ebenfalls eine Mindestgenerationszeit von 72 Stunden, die als Block zu gewähren ist und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders geschätzt wird. Entsprechende Regelungen wurden zwischen-

Weitere Informationen zum „Deutschen Personalräte-Preis 2015“ finden Sie unter www.dprp.de

zeitlich für andere Polizeibehörden in Schleswig-Holstein vereinbart. Für die gesamte Landespolizei Schleswig-Holstein wird eine solche Vereinbarung für 2015 angestrebt.

Einsatzmöglichkeiten langzeiterkrankter Beschäftigter – Personalrat Stadt Bochum

Der Personalrat definierte die Weiterbeschäftigung langzeiterkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als ein wichtiges Zukunftsfeld der Personalentwicklung und erarbeitete dazu ein Konzept. Eine Projektgruppe aus Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle, Stabsstelle für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und verschiedenen Fachämtern erstellte einen Fragebogen, mit dem der Personalrat in der gesamten Verwaltung die bestehenden Einsatzmöglichkeiten ermittelte. Daraus entstand eine Konzeption „Einsatzmög-

sonalrat wollte mit einer Dienstvereinbarung ein deutliches Zeichen gegen den „Befristungswildwuchs“ an deutschen Hochschulen setzen. Die getroffene Vereinbarung ist eine der ersten dieser Art bundesweit. Geregelt ist, dass Erstverträge in der Promotionsphase über mindestens drei Jahre geschlossen werden, spätere Verträge über mindestens vier Jahre. In der Promotionsphase selbst dürfen nur noch mindestens halbe Stellen vergeben werden, angestellte Promovierende und Postdoktorandinnen und -doktoranden müssen mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit für ihre eigenen Qualifikationsarbeiten zur Verfügung haben. Die familienpolitische Komponente – bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren wird das Beschäftigungsverhältnis um zwei Jahre je Kind über die Höchstbefristungsdauer hinaus verlängert – gilt nun zwingend.



Gemeinsam stark: Die Gewinnerinnen und Gewinner des Deutschen Personalräte-Preises 2014 freuen sich über ihre Auszeichnungen.
Foto: Simone M. Neumann

lichkeiten für leistungsveränderte Beschäftigte“, die den aktuellen Stand darlegte, die Ziele festlegte und Schritte beschrieb, wie diese Ziele umgesetzt werden könnten. Einen besonderen Schwerpunkt legte die Projektgruppe auf die Budgetierung des Personalaufwands, da der Einsatz leistungsveränderter Beschäftigter oft Sparmaßnahmen zum Opfer fällt. Deses Konzept lag zum Zeitpunkt der Bewerbung dem Verwaltungsvorstand der Stadt Bochum zur weiteren Entscheidung vor.

Vereinbarung gegen Befristungswildwuchs – Personalrat Stiftung Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder

Der Rückgang von unbefristeten Stellen, die immer stärkere Aufsplitterung von Stellen und die Zunahme kurzer Befristungen von zwei oder weniger Jahren hat die Situation für den wissenschaftlichen Mittelbau immer mehr verschärft. Der Per-

„Gute Arbeit“ an der Uni – Personalrat Technik und Verwaltung Hochschule Bochum

Der Personalrat nahm die Ergebnisse einer DGB-Indexbefragung als Basis, um Ideen zu entwickeln, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können. In einem ersten Schritt entwickelte er ein Hochschulleitbild, in dem er unter anderem festlegte, dass sehr gute Arbeitsbedingungen mit sicheren Arbeitsverhältnissen ein Ziel der Hochschule ist. In weiteren Punkten legte er das Werteverständnis dar, zu dem auch „Gute Arbeit“ gehört. Hier ist das Ziel, sehr gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Gesundheit der Beschäftigten fördern und sichere Arbeitsverhältnisse ermöglichen. Die Hochschule definiert sich nun als „Gute Arbeitgeberin“. In Gesprächen mit den Fachbereichsleitungen und Interessenvertreterinnen und -vertretern konnte erreicht werden, dass „Gute Arbeit“ ein eigenständiges Thema im Hochschulent-

wicklungsplan 2016 bis 2021 sein wird. Schließlich konnte auch erreicht werden, dass in das Hochschulgesetz NRW ein „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen“ aufgenommen wurde. Die Umsetzung steht noch aus.

Lehrergesundheitstag – Personalräte Walther-Lehmkuhl-Schule und Theodor-Litt-Schule, Neumünster

Die Personalräte beider Schulen entwickelten einen „Lehrergesundheitstag“ mit einem großen Angebot an Workshops und Seminaren. Die Personalräte luden Referentinnen und Referenten unter anderem zu den Themen Zeitmanagement, Burnout erkennen und was dagegen getan werden kann und zum Umgang mit Stress ein. Des Weiteren sollten interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Entspannungstechniken lernen können. Der Personalrat wollte mit diesem Gesundheitstag praktische und leicht umsetzbare Tipps geben. Die Resonanz auf die Veranstaltung war äußerst positiv, denn viele Beschäftigte hatten sich schon viel früher entsprechende Tipps und Hilfen gewünscht. Ein weiterer Gesundheitstag ist für das Schuljahr 2015/16 angedacht, für das Schuljahr 2014/15 war zudem ein Schulentwicklungstag in Kooperation mit einer Neumünsteraner Gemeinschaftsschule geplant („Übergang und Kooperation“), ebenfalls vom örtlichen Personalrat begleitet.

Die Jurymitglieder

- Karsten Arendt, Personalrat Kreis Offenbach
- Prof. Dr. Ulrich Battis, Professor an der Humboldt-Universität zu Berlin
- Frank Braun, Bevollmächtigter öffentlicher Dienst Huk-Coburg
- Andreas Gehrke, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
- Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB, verantwortlich für die Bereiche Bildung und Forschung, Jugend, Frauen und den öffentlichen Dienst
- Sven Hüber, Vorsitzender des Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern
- Michael Kröll, Verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift „Der Personalrat“
- Achim Meerkamp, Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands
- Angelika Neubäcker, Mitglied im Hauptpersonalrat beim Bayerischen Bildungsministerium
- Arnold Plickert, Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst



Nutzen Sie den Vorteil einer Mitgliedschaft im Beamtenselbsthilfewerk!

- Seit über 50 Jahren die Gemeinschaft für den Öffentlichen Dienst mit ca. 600.000 Mitgliedsfamilien
- Vorteilhaft einkaufen bei über 20.000 namhaften Filialisten und Geschäften vor Ort ...
- ... und bei über 600 Online-Shops, wie Lidl.de, Zalando, Ebay, BAUR, OTTO, Peter Hahn, lieferando.de, Fressnapf, XXXL Einrichtungshäuser, CONRAD, DocMorris
- Überdurchschnittlich attraktive Geldanlagen
- Günstig reisen mit Komplett-Service
- Strom, Gas, Heizöl – Energie zu BSW-Konditionen
- Kostenlose Zusatzkarten für Familienmitglieder

Tel. 0800 444 00 120

(gebührenfrei; Mo. – Fr. 8.00 – 19.00 Uhr)

www.bsw.de



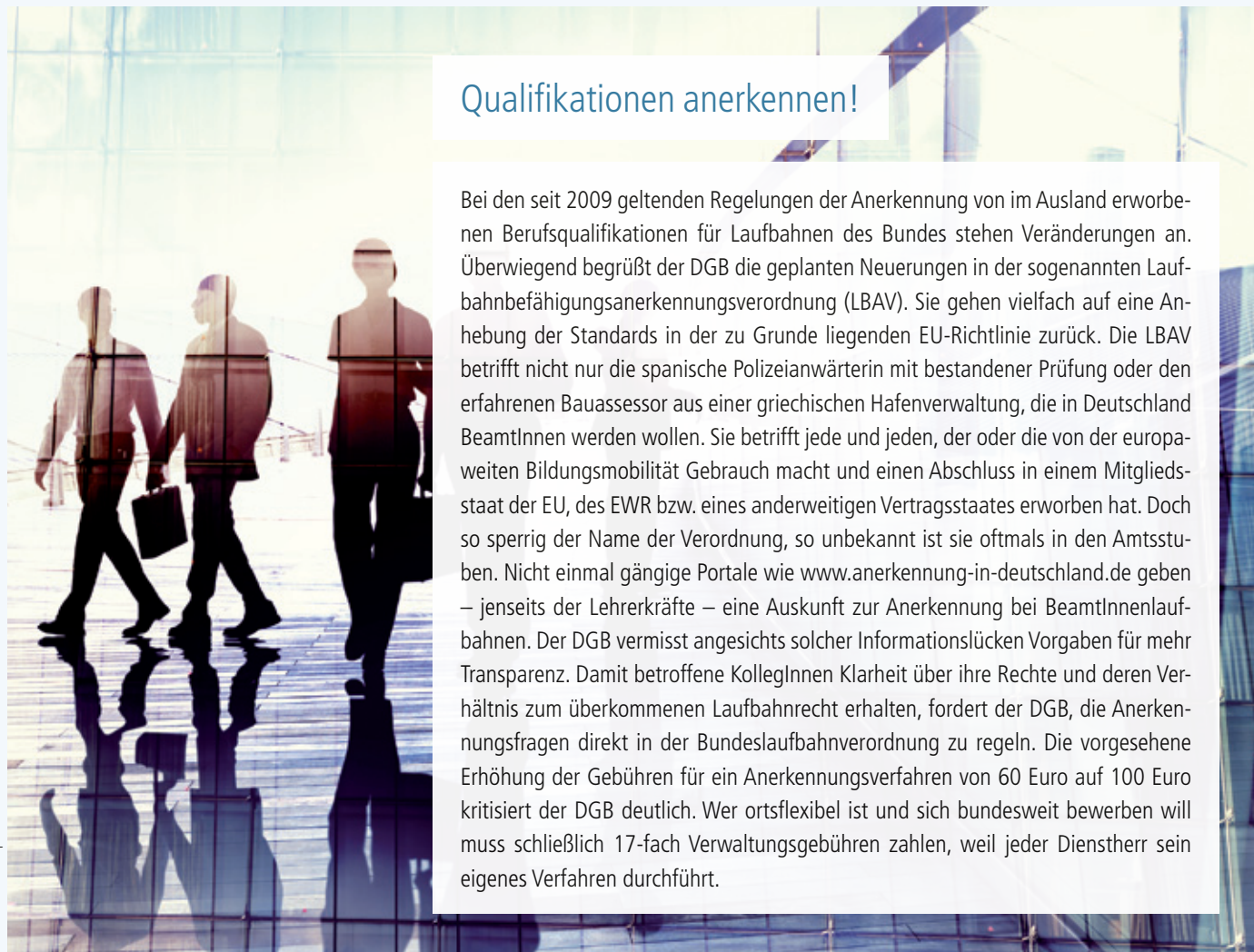


Foto: forolia.de/raupixel

Qualifikationen anerkennen!

Bei den seit 2009 geltenden Regelungen der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen für Laufbahnen des Bundes stehen Veränderungen an. Überwiegend begrüßt der DGB die geplanten Neuerungen in der sogenannten Laufbahnfähigkeitsanerkennungsverordnung (LBAV). Sie gehen vielfach auf eine Anhebung der Standards in der zu Grunde liegenden EU-Richtlinie zurück. Die LBAV betrifft nicht nur die spanische Polizeianwärterin mit bestandener Prüfung oder den erfahrenen Bauassessor aus einer griechischen Hafenverwaltung, die in Deutschland BeamtInnen werden wollen. Sie betrifft jede und jeden, der oder die von der europäischen Bildungsmobilität Gebrauch macht und einen Abschluss in einem Mitgliedsstaat der EU, des EWR bzw. eines anderweitigen Vertragsstaates erworben hat. Doch so sperrig der Name der Verordnung, so unbekannt ist sie oftmals in den Amtsstufen. Nicht einmal gängige Portale wie www.anererkennung-in-deutschland.de geben – jenseits der Lehrkräfte – eine Auskunft zur Anerkennung bei BeamtInnenlaufbahnen. Der DGB vermisst angesichts solcher Informationslücken Vorgaben für mehr Transparenz. Damit betroffene KollegInnen Klarheit über ihre Rechte und deren Verhältnis zum überkommenen Laufbahnrecht erhalten, fordert der DGB, die Anerkennungsfragen direkt in der Bundeslaufbahnverordnung zu regeln. Die vorgesehene Erhöhung der Gebühren für ein Anerkennungsverfahren von 60 Euro auf 100 Euro kritisiert der DGB deutlich. Wer ortsflexibel ist und sich bundesweit bewerben will muss schließlich 17-fach Verwaltungsgebühren zahlen, weil jeder Dienstherr sein eigenes Verfahren durchführt.

Bund

Kein gutes Zeichen: Zulage für höherwertiges Amt soll wegfallen

Das Bundeskabinett hat am 15. Juli das Siebte Besoldungsänderungsgesetz beschlossen. Dieses sieht, neben einigen Verbesserungen für den Bereich der SoldatInnen, die Streichung der Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes (§ 46 Bundesbesoldungsgesetz – BBesG) vor. Zur Begründung wird ein angeblicher Mehraufwand bei der Auszahlung der Zulage aufgrund der bundesverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung angeführt. Der DGB hat sich im Rahmen des Beteiligungsverfahrens gegen die ersatzlose Streichung der Zulage ausgesprochen. Sie sei 1997 mit dem Ziel erlassen worden, den BeamtInnen einen Anreiz zu bieten, einen höherwertigen Dienstposten vertretungsweise

zu übernehmen, ohne dass dies zu Mehrkosten bei den öffentlichrechtlichen Dienstherrn führt. Zudem habe man die Zulage als Maßnahme zur Stärkung des Wettbewerbs- und Effizienzbewusstseins der öffentlichen Verwaltung angesehen und wollte den leistungsorientierten Personaleinsatz verbessern sowie die Mobilität erhöhen. Angesichts dieser mannigfaltigen Gründe sei es, so der DGB, umso erstaunlicher, dass der Gesetzgeber den § 46 BBesG nun streichen möchte, ohne dafür überzeugende Argumente vorzutragen. Die angekündigte Streichung werde die Bereitschaft der BeamtInnen, vertretungsweise Aufgaben eines höherwertigen Amtes zu übernehmen, nicht befördern. Der DGB sprach sich dafür aus, die freiwillige Übernahme von mehr Verantwortung und den damit erbrachten Nachweis von Flexibilität auch weiterhin zu honorieren.

Führung in Teilzeit verwirklichen

Im Rahmen des Demografiedialogs der Bundesregierung hat die Arbeitsgruppe F „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ vor der Sommerpause die Handlungshilfe „Führen in Teilzeit“ beschlossen. Sie richtet sich primär an die Bundesverwaltung, kann aber auch für andere Ebenen hilfreich sein. Obwohl seit Jahren gesetzliche Rechte für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit geschaffen wurden, hapert es in der Umsetzung. So wird die Ausnahmeregelung vom Recht auf Teilzeit für Führungskräfte „soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“ oft deutlich zu weit interpretiert. Die Handlungshilfe stellt klar: Dies gilt nur für wirklich schwerwiegende Beeinträchtigungen der dienstlichen Aufgaben. Bloße organisatorische Anpassungen muss die Behörde in Kauf nehmen. Bei der Umsetzung

Im Internet unter
www.demografie-portal.de

„echter“ Führung in Teilzeit oder von Jobsharing-Modellen sind viele Behörden aber auch schlicht unsicher. Personalwirtschaftliche Vorgaben, rechtliche Unklarheiten und die Sorge vor Problemen in der Praxis lassen allzu oft die Skepsis obsiegen. Dabei bietet die Bundesverwaltung selbst eine ganze Reihe erfolgreicher Praxisbeispiele. Diese und viele hilfreiche Erklärungen bietet die neue Handlungshilfe, die im Vorfeld des Demografiepfels am 22. September 2015 im Demografieportal der Bundesregierung eingestellt werden soll. Damit sie kein Papiertiger bleibt, ist eine Bilanzierung der Personalpraxis bis zum Folgepfel 2017 geplant.

Pflegestärkungsgesetz II Entwurf liegt vor

Das von der großen Koalition angekündigte Zweite Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung nimmt Gestalt an. Ende Juni hat das Bundesgesundheitsministerium einen Referentenentwurf vorgelegt. Kernstück ist ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff in dessen Mittelpunkt die Beeinträchtigung der Selbstständigkeit steht. Außerdem soll der Grad der Pflegebedürftigkeit durch ein „Neues Begutachtungsassessment“ (NBA) ermittelt werden.



Foto: fotolia.de/Robert Kneschke

Ziel ist es, Menschen mit kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen den Zugang zu Leistungen der Pflegeversicherung zu erleichtern. Statt bisher drei Pflegestufen soll es künftig fünf Pflegestufen geben. Die Einführung ist zum 1. Januar 2017 geplant. Der DGB war in den Expertenbeiräten zur Ausgestaltung des neuen Begriffs vertreten und begrüßt das Vorhaben in seiner Stellungnahme überwiegend. Dort heißt es: „Das neue Begutachtungsassessment bildet die Grundlage für den Systemwechsel – weg von der defizitorientierten Einstufung, hin zur Stärkung der Selbstständigkeit durch mehr Betreuungsmöglichkeiten.

Ein neues, ganzheitliches Verständnis von Pflege ist somit möglich und damit auch eine Abkehr von der Minutenpflege.“ Der DGB mahnt aber an, die Reform müsse auch personell entsprechend hinterlegt werden. Zur Finanzierung der Änderungen soll der bisherige Beitragssatz von 2,35 Prozent (2,6 Prozent für Kinderlose) auf 2,55 Prozent (2,8 Prozent für Kinderlose) steigen. Das Bundesministerium des Innern hat bereits im Frühjahr angekündigt, die Regelungen des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes mit einer Siebten Änderungsverordnung auf die Bundesbeihilfeverordnung übertragen zu wollen.



„Es ist geschafft, wir haben jetzt monatlich unsere Zusatzrente.“



Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente
mit dem zusätzlichen Plus
für Gewerkschaftsmitglieder
www.das-rentenplus.de





Dienstleistungen der Zukunft

13. Potsdamer Forum

Beim Potsdamer Forum, einer Veranstaltung von ver.di und der Hans-Böckler-Stiftung, standen am 29. und 30. Juni 2015 die Dienstleistungen der Zukunft im Mittelpunkt der Debatten. Die TeilnehmerInnen – darunter Führungskräfte der Personalvertretungen, PolitikerInnen und WissenschaftlerInnen – diskutierten an den beiden Tagen über die gesellschaftlichen und technischen Veränderungen und deren Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst.

Andrea Kocsis, stellvertretende ver.di-Vorsitzende, eröffnete in diesem Jahr das Potsdamer Forum und stellte gleich zu Beginn klar, dass mit einer „Billigagenda“ kein Staat zu machen sei. In den Veränderungen durch Dienstleistung bzw. Arbeit 4.0 lägen große Chancen, allerdings auch Gefahren und Ängste begründet. So müssten sich die Dienstleistungen der Zukunft an den Bedürfnissen der Menschen orientieren. Damit einher ginge jedoch eine Veränderung von Berufen, Tätigkeitsprofilen und Arbeitsbedingungen. Routinearbeiten, so Kocsis, könnten zwar künftig oftmals Computer erledigen, die Entscheidungen aber würden auch weiterhin nur von Menschen getroffen werden.

Im sich anschließenden Vortrag „Kommunale Dienstleistungen – Wie nah an den Menschen?“ fiel die Antwort des Referenten Dr. Ulrich Maly, Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg, eindeutig aus: „Niemand ist näher bei den Menschen als wir. Dennoch müssen wir ihnen noch näher kommen.“ Schließlich sei der öffentliche Dienst oftmals „Zwangsanbieter“ und die Menschen demzufolge auf ihn angewiesen. Daher sei es wichtig, getroffene Entscheidungen hinreichend deutlich zu erläutern um damit deren Akzeptanz zu fördern.

Der Niedersächsische Ministerpräsident, Stephan Weil, verwies in seinem sich anschließenden Referat zum Thema „Bestimmende Faktoren für einen starken öffentlichen Dienst“ auf die stetig steigenden Ansprüche an diesen. Der öffentliche Dienst könne sich jedoch selbstbewusst zeigen, da sein Ver-

dienst für die Gesellschaft anerkannt sei. Er habe seinen Beitrag zum guten Zustand Deutschlands erbracht. So führe der ausgeprägte Rechtsstaat, den der öffentliche Dienst mit Leben füllt, zu einer hohen Planungssicherheit und die MitarbeiterInnen des öffentlichen Dienstes seien für das hohe Bildungsniveau in Deutschland mitverantwortlich, sagte Weil. Der in der Vergangenheit vorangetriebene Personalabbau sei daher falsch gewesen. Hier bestehe nun ein erheblicher Nachholbedarf. Das würde nach Ansicht Weils ein Blick auf die frühkindliche Bildung oder die kommunale Sozialarbeit zeigen. An welchen Stellschrauben die Länderverwaltungen drehen können, „wenn der Ausweg über neue Schulden versperrt“ ist, erörterte Annegret Kramp-Karrenbauer, Ministerpräsidentin des Saarlandes. Eine der großen Herausforderungen der nächsten Jahre bestünde darin, bei dem anhaltenden wirtschaftlichen Strukturwandel annähernd gleichwertige Lebensverhältnisse für die BürgerInnen sicher zu stellen. Dem Saarland werde das ohne Hilfe nicht gelingen können, konstatierte die Ministerpräsidentin.

Im Rahmen der zur Auswahl stehenden Workshops bot sich den TeilnehmerInnen dann wieder Gelegenheit, Themen wie die effiziente und effektive Gestaltung der Verwaltung, die Finanzausstattung von Bund, Ländern und Kommunen, Chancengleichheit und Diversity oder auch mobiles Arbeiten und Vertrauensarbeitszeit, tiefergehend zu erörtern und Erfahrungen auszutauschen.



Baden-Württemberg

Schule leiten ist kein Nebenjob

Die GEW hat die Wiederaufnahme der Fortbildungsreihe „Fit für Führung“ des Kultusministeriums begrüßt. LehrerInnen sollen darin informiert und motiviert werden, sich für Führungsfunktionen zu bewerben. „Es ist allerdings zu wenig, um die Nachwuchsprobleme vor allem an den Grundschulen zu lösen“, mahnte GEW-Landeschefin Doro Moritz. „Es bleibt das Problem, dass vor allem die Schulleitungen an den vielen kleinen Schulen behandelt werden, als sei Schulleitung ein Nebenjob.“ Ihnen müsse mehr Zeit für ihre Aufgaben eingeräumt werden. Außerdem brauchten Schulleitungen bessere Qualifizierungsangebote. Der Landesrechnungshof Baden-Württemberg hatte bereits im August 2014 darauf hingewiesen, dass die Schulleitungen der Grundschulen am schlechtesten mit Leitungszeit, Sekretariats- und Hausmeisterkapazitäten ausgestattet seien.

Bayern

Vorsprung durch Personal – und Kooperation

Auf dem „Bayerischen Sicherheitstag“ hob Innenminister Joachim Herrmann (CSU) Anfang Juli die Erfolge der bayerischen Polizei hervor. So habe Bayern bundesweit die niedrigste Kriminalitätsbelastung und gleichzeitig die höchste Aufklärungsquote. Das sei der gut ausgestatteten Polizei zu verdanken. „Während einige Bundesländer Personal abbauen, haben wir in den vergangenen fünf Jahren mehr als 6.600 Nachwuchsbeamte eingestellt und mit mehr als 40.000 Mitarbeitern den höchsten Personalstand aller Zeiten erreicht“, betonte Herrmann. Diesen Vorsprung bei der Inneren Sicherheit will er in den kommenden Jahren weiter ausbauen, auch mit Hilfe der Sicherheitswirtschaft. Dazu wurde auf der Veranstaltung ein Pilotprojekt in München und Nürnberg gestartet. Dort sollen Polizei und Sicherheitswirtschaft bei der Bekämpfung der Einbruchskriminalität über ein Jahr enger zusammenarbeiten. „Es geht uns darum, dass die Sicherheitsdienstleister bei ihrer täglichen Arbeit auf



Foto: istockphoto.de/elenalenova

verdächtige Situationen achten und ihre Beobachtungen schnell an die Polizei weitergeben“, sagte Herrmann. „Die Bayerische Polizei kann im Gegenzug unter anderem aktuelle Erkenntnisse zum konkreten Vorgehen von Täterbanden weitergeben, die zum Beispiel bei der Entwicklung von spezieller Sicherungstechnik gegen Einbruch hilfreich sind.“

Berlin

Willkür. Wildwuchs. Wandel!

„Sparen, bis es quietscht“, nach diesem Slogan sind Berliner Landesregierungen nach Ansicht des DGB jahrzehntelang vorgegangen. Willkür und Wildwuchs habe es bei den Fragen gegeben, wo und wie viel eingespart werden sollte. „Wenn nach dem Zufallsprinzip staatliche Aufgaben nicht mehr wahrgenommen würden, ist das eine Katastrophe“, erklärte die DGB-Bezirksvorsitzende Doro Zinke. So komme es aus Personalnot in Berliner Bezirken dazu, dass Kinder keinen Termin für die gesetzlich vorgeschriebene Einschulungsuntersuchung bekämen. Nach Ansicht von Zinke ist es Zeit für einen Wandel: „Wenn der öffentliche Dienst in Berlin qualifizierte Beschäftigte sucht und gute Dienstleistungen erbringen will, braucht er ein Personalentwicklungskonzept, das diesen Namen verdient.“ Ausbildung und Einstellungen in den öffentlichen Dienst sind aus Sicht des DGB Berlin-Brandenburg auch im Sinne der Fachkräftesicherung weiterhin erforderlich.

Brandenburg

Dienstherr soll einspringen

Die GdP fordert die Erfüllung rechtskräftig festgestellter Schmerzensgeldansprüche von PolizistInnen durch den Dienstherrn, wenn eine zuvor versuchte Vollstreckung gegen die bzw. den SchädigerIn erfolglos geblieben ist. Dies machte sie in einem Schreiben an den Innenminister des Landes, Karl-Heinz Schröter (SPD), deutlich. Nicht selten könnten zugesprochene Schmerzensgeldansprüche von den geschädigten PolizistInnen nicht durchgesetzt werden, weil die bzw. der TäterIn zahlungsunfähig ist. In diesen Fällen sollte nach Auffassung der GdP auf Antrag der Dienstherr einspringen. Der Schmerzensgeldanspruch ginge dann auf diesen über, der ihn wiederum weitgehend gegenüber der bzw. dem SchädigerIn geltend machen kann. Bislang gibt es lediglich in Bayern und Schleswig-Holstein eine derartige Regelung.

Bremen

„Angemessener Reformgeist“

Rund sieben Wochen nach der Bürgerschaftswahl unterzeichneten in Bremen SPD und Bündnis 90/Die Grünen ihren Koalitionsvertrag. Neben den Schwerpunkten Arbeit, Bildung und Wohnen sieht er auch eine Verwaltungsreform vor. Doppelstrukturen sollen abgebaut und damit Haushaltsmittel eingespart werden. „Der Koalitionsvertrag strahlt angemessenen

Reformgeist aus“, erklärte Finanzsenatorin Karoline Linnert (Bündnis 90/Die Grünen). Prägend für die Koalitionsverhandlungen im kleinsten und gleichzeitig hoch verschuldeten Bundesland war die Schuldenbremse. Gleichwohl hat sich die Koalition vorgenommen, neue Lehr-, Polizei- und Feuerwehkräfte einzustellen. Bereits Ende Juni hatte die neue SPD-CDU-Koalition in der Stadtgemeinde Bremerhaven ihren Koalitionsvertrag vorgelegt. Auch dort drehen sich zentrale Aussagen um den Verwaltungsaufbau. Er stellt ebenfalls die Überführung der PolizistInnen und Lehrkräfte aus dem Dienst der Stadtgemeinde in den Landesdienst des Zwei-Städte-Staates zur Debatte.

Hamburg

E-City 2015

Im Rahmen des diesjährigen Zukunftskongresses Staat und Verwaltung, der im Juni in Berlin stattfand, wurde die Freie und Hansestadt Hamburg zur E-City 2015 gekürt. Damit bietet Hamburg nach Auffassung der Jury aus Verwaltungs-, IT-, eGovernment-, eHealth- und eEducation-ExpertInnen mit rund 70 Online-

Verfahren und -Portalen seinen BürgerInnen das beste digitale Gesamtangebot. Mit dem Preis wollen die Veranstalter Kommunen auszeichnen, die die Chancen der Digitalisierung nutzen und ihren BewohnerInnen ein ganzheitliches Spektrum an Online-Services bieten. Im Mittelpunkt sollen dabei keine Einzelmaßnahmen, sondern vielmehr ein nutzerorientiertes Gesamtangebot stehen. Neben dem Angebot an sich wurde bei der Bewertung auch dessen Akzeptanz bei den BürgerInnen und Unternehmen berücksichtigt.

Hessen

Erschwernisse angemessen abgelten

Die GdP fordert von der Landesregierung mittels Online-Petition die Erhöhung der Erschwerniszulagen auf ein angemessenes Niveau. Diese seien seit 2006 nicht erhöht worden, während die Arbeitsbedingungen zunehmend belastender würden. Das betreffe insbesondere die KollegInnen im Vollzugsdienst, die in Schicht- und Wechselschichtdienst tätig sind. Aktuell betragen die – teils steuerpflichtigen – Zulagen je Stunde für Nacharbeit 1,28 Euro, für Sonn- und gesetzliche Feiertage 2,72 Euro

sowie 0,77 Euro für Dienste an einem Samstag ab 12 Uhr. Laut GdP liegen die Zulagen damit rund 20 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt. Eine Erhöhung der Beträge sei damit überfällig. Künftig müssten die Zulagen je Stunde 1,66 Euro für Nacharbeit, 3,53 Euro für Sonn- und Feiertagsdienste und 1 Euro für Samstagsdienste betragen, so die GdP. Die Petition läuft noch bis zum 31. Juli 2015.

Mecklenburg-Vorpommern

Qualifikationsanerkennung für Lehrkräfte

Eine gute Nachricht für Lehrkräfte mit DDR-Abschlüssen und SeiteneinsteigerInnen: Das Bildungsministerium hat zwei Jahre nach Verabschiedung des Lehrerbildungsgesetzes, welches eine Verordnung zwecks Anerkennung von Qualifikationen von LehrerInnen mit derartigen Lebensverläufen vorsieht, einen entsprechenden Entwurf auf den Weg gebracht. Dieser enthält Regelungen für die Anerkennung sowie die Höhergruppierung der Betroffenen. Demnach seien vier Gruppen von Lehrkräften zu unterscheiden, die eine höhere Vergütung erhalten können. Zur ersten Gruppe zählen Personen, die kein Lehramtsstudium, aber ein Studium absolviert haben, aus dem sich zwei Unterrichtsfächer für den Schuldienst ableiten lassen (Bewährungszeit: 5 Jahre). Die zweite Gruppe bilden ausgebildete LehrerInnen, die ein anderes Lehramt anstreben (Bewährungszeit: 5 bzw. 7 Jahre). Die dritte Gruppe machen Personen mit einem Hochschulstudium aus, aus dem sich ein Fach ableiten lässt (Bewährungszeit: 7 Jahre) und Gruppe vier bilden Personen ohne ein Lehramt und ohne einen Hochschulabschluss (Bewährungszeit: 10 Jahre). Die Betroffenen können dann einen Antrag auf Anerkennung ihrer Qualifikation stellen. Die GEW hat auf ihrer Homepage einen entsprechend Musterantrag bereitgestellt.

Mehr Infos unter
<https://goo.gl/A1fDzu>



Foto: fotolia.de/ellagrinn

Musterantrag
www.gew-mv.de/themen/tarif-besoldung

Niedersachsen

Unterschriften unter Gesundheitsvereinbarung

Nach anderthalbjähriger Verhandlung war es Anfang Juli soweit: Die Vereinbarung „Arbeit und Gesundheit“ wurde von Innenminister Boris Pistorius (SPD) und DGB-Bezirkschef Hartmut Tölle unterzeichnet. Darin sind Fragen rund um das Gesundheitsmanagement, den Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung in der Landesverwaltung geregelt. Sie umfasst auch die Suchtprävention und -beratung. Dem Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nach längerer Erkrankung und der Sicherung der Arbeitsfähigkeit dienen die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement. Im bundesweiten Vergleich besonders innovativ ist die psychosoziale Beratung und Unterstützung unter dem Titel „CARE“. Die Abkürzung steht für „Chancen auf Rückkehr ermöglichen“. Hinter ihr verber-

gen sich freiwillige und vertrauliche Angebote bei besonderen persönlichen und beruflichen Belastungen sowie bei der Suche nach Therapieangeboten und Rehabilitationsplätzen.

Nordrhein-Westfalen

Digitalisierung schreitet voran

Das Innenministerium hat seinen Entwurf für ein E-Government-Gesetz des Landes im Internet zur Debatte gestellt. Auf der Seite www.egovg.nrw.de können Interessierte noch bis zum 31. August Fragen stellen sowie Regelungsentwürfe bewerten und kommentieren. Erklärtes Ziel der Online-Konsultation ist es, das Wissen, die Erfahrungen und die Anregungen möglichst vieler Menschen und Interessengruppen in das E-Government-Gesetz einfließen zu lassen. Im Entwurf selbst findet sich eine breitere Einbeziehung indes nur hinsichtlich der Kommunen. Damit setzt sich der Trend zur stärker Ebenen übergreifenden



Foto: fotolia.de/momius



**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

AUS DEN LÄNDERN

IT-Modernisierung in der öffentlichen Verwaltung fort. Ein Trend, bei dem die Einbeziehung der Beschäftigten der verschiedenen Verwaltungsebenen noch fehlt. Konkret soll ein IT-Kooperationsrat aus VertreterInnen der Verwaltung und der IT-Dienstleister auf Landes- und Kommunalebene unter anderem

Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Strategien für Informationstechnologie, Open Government, elektronische Verwaltung und die Umsetzungsplanungen samt Einzelprojekten aussprechen.

Fragen und
Antworten unter
www.egovg.nrw.de

Rheinland-Pfalz

Gute Arbeit kostet – und spart!

Der Landesrechnungshof hat in seinem Kommunalbericht 2015 Fehl Ausgaben in Sozialäm-

tern gerügt. In einer ganzen Reihe von Fällen wurden Kosten übernommen, die an sich die Krankenkassen hätten tragen müssen, da Sozialhilfe immer nachrangig gewährt wird. Im komplizierten Bereich der „Hilfen zur Gesundheit“ befassten manche Kommunen dem Bericht zufolge KollegInnen mit der Sachbearbeitung, die ihre Ausbildung gerade erst abgeschlossen hatten oder über keinerlei Vorkenntnisse im Sozialleistungsrecht verfügten. Die Kommunen hatten außerdem oft nicht Sorge dafür getragen, dass Fortbildungsveranstaltungen in ausreichendem Umfang besucht wurden. Insgesamt wurden in diesem Rechtsbereich ca. 200 Vorgänge geprüft. Dies stellt fünf Prozent aller Fälle in Rheinland-Pfalz dar. Über die Hälfte wies Fehler auf. Die finanziellen Folgen des mangelhaften Personalmanagements in den geprüften Kommunen bezifferte der Landesrechnungshof überschlägig mit zwei Millionen Euro.

Saarland

Inklusion: Licht und Schatten

Den von der Landesregierung vorgelegten Entwurf der Verordnung zur inklusiven Unter richtung bewertet die GEW mit gemischten Gefühlen. Begrüßt werden könne insbesondere die Fokussierung auf das gemeinsame Lernen und den damit einhergehenden Paradigmenwechsel. Statt eines Integrationsantrages auf Regelbeschulung müsse künftig ein Antrag auf Sonderbeschulung gestellt werden. Kritisiert wird jedoch der ausgesprochene Finanzierungsvorbehalt, unter welchem die Umsetzung der geplanten Regelungen steht: „Es ist praxisfern, wenn es im Verordnungsentwurf heißt, dass besondere pädagogische und die sonderpädagogische Unterstützung an allgemeinbildenden Pflichtschulen im Rahmen des bisherigen Budgets möglich sei. Das Gegenteil ist richtig: Die Umsetzung des Inklusi-



BEAMTEN BERUFE

Der Internetauftritt www.beamtenberufe.de steht im Mittelpunkt eines Projekts, das der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e. V. (DBW) gemeinsam mit der Debeka und der BBBank (Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst) ausrichtet.

Die Website enthält u. a. Profile von Beamtenberufen und deren jeweiligen Zugangsvoraussetzungen. Daneben findet man Angaben zu Behörden und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Mit einem Link gelangen die Besucher dann direkt zur behördeneigenen Website.

BEAMTENBERUFE enthält auch sonstige nützliche TIPP s und INFO s.



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

onsgedankens erfordert eine Erhöhung des Gesamtbudgets“, so Peter Balnis, GEW-Landesvorsitzender. Er befürchtet eine Unterfinanzierung der inklusiven Unterrichtung und deren scheitern. Die GEW fordert deshalb als Sofortmaßnahme zur Bewältigung der zusätzlichen Inklusionsaufgaben die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung an Grundschulen um mindestens eine Stunde.

Sachsen

And the winner is ... der Personalrat

Am 8. Juli hat der DGB in Leipzig den Sächsischen Personalrätepreis verliehen. Ausgezeichnet wurde der Gesamtpersonalrat der AOK PLUS für Projekte zu gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen unter anderem zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Verringerung psychischer Belastungen. Preisträger ist auch der Personalrat des Städtischen Eigenbetriebes Behindertenhilfe der Stadt Leipzig. Er hat die Privatisierung und Ausgliederung der Küche sowie die Schließung des eigenen Pflegedienstes verhindert. Der Personalrat der Stadtverwaltung Zwickau wurde für seine vorbildliche Personalratsarbeit und für verschiedene Dienstvereinbarungen, zum Beispiel zu flexiblen Arbeitszeiten geehrt. Bei der Preisverleihung würdigte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack in ihrer Festansprache das Engagement und die Arbeit der Personalräte in den öffentlichen Verwaltungen: „Sie sind ein unerlässlicher Bestandteil der innerbetrieblichen Demokratie.“

Sachsen-Anhalt

Altersgrenze 60 bleibt

Die besondere Altersgrenze für BeamtInnen des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes wird nicht erhöht. Damit bleibt es beim derzeit gültigen 60. Lebensjahr. Ursprünglich sah die Landesregierung in ihrem Gesetzentwurf zur Änderung beamten- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften und zur Neuregelung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes die schrittweise Erhöhung der besonderen Altersgrenze auf das 62. Lebensjahr vor. Gegen diese Pläne machte ver.di, wie sich nun zeigt, erfolgreich

mobil. Die Regierungsfractionen von CDU und SPD verständigten sich auf die Beibehaltung der aktuellen Rechtslage.

Schleswig-Holstein

Gute Arbeit für Hochschulbeschäftigte

Die schleswig-holsteinische Landesregierung will das Hochschulgesetz des Landes novellieren. Der Gesetzentwurf enthält nach Einschätzung des DGB Nord zahlreiche Verbesserungen für den Bildungs- und Beschäftigungsort Hochschule. „Das ist ein gutes Signal an die Beschäftigten der Hochschulen im Norden. Ein Verhaltenskodex „Gute Arbeit“ an den

Landesregierung die hanseatische Regelung zum Vorbild nehmen, fordert Polkaehn.

Thüringen

DGB fordert Kursänderung

Der DGB Thüringen forderte die Landesregierung anlässlich der Verabschiedung des Landeshaushalts 2015 auf, endlich die seit Jahren überfälligen notwendigen Investitionen vorzunehmen. Der Sparkurs in der Vergangenheit, der unter anderem zu erheblichen Einschnitten bei Bildung, den Kommunen, der öffentlichen Infrastruktur und dem Personal geführt habe, werde insbesondere die künftigen Ge-



Foto: fotolia.de/mulkaas

Hochschulen und gute Arbeitsbedingungen als Aufgabe aller Hochschulen – mit dieser Festlegung macht die Landesregierung deutlich, dass ihr die prekäre Lage vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Hochschulen bewusst ist. Da besteht dringender Handlungsbedarf“, so Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord. Nachbesserungsbedarf bestehe allerdings hinsichtlich der Rolle des Hochschulrates, der auf eine rein beratende Funktion beschränkt werden sollte, und hinsichtlich konkreter Regelungen für die Beschäftigung wissenschaftlicher und künstlerischer MitarbeiterInnen. Hier sollte sich die

nerationen belasten. „Ein Landeshaushalt 2015 ohne neue Schulden sieht nur vordergründig gut aus. Wer ein handlungsfähiges Land mit handlungsfähigen Kommunen will, muss endlich wieder mehr für Investitionen sorgen“, sagte der stellvertretende Vorsitzende des DGB Hessen-Thüringen Sandro Witt. Das Land könne jährlich 1,27 Milliarden Euro mehr einnehmen, wenn Reichtum gerecht besteuert würde. Der DGB Hessen-Thüringen unterstütze die Landesregierung ausdrücklich bei der dazu im Koalitionsvertrag geforderten Initiative zur Wiederbelebung der Vermögenssteuer.

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamendarlehen 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

Elterngeld Plus

Für mehr Partnerschaftlichkeit

In bundesweiten Umfragen äußern viele Mütter den Wunsch, früher in den Beruf zurückkehren zu wollen. Väter möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Schon seit Einführung des Elterngeldes 2007 sollen die Partnermonate eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit fördern. Eltern, deren Kinder ab dem 1. Juli 2015 geboren sind, bekommen mit dem Elterngeld Plus nun noch mehr Anreize und Instrumente dafür.

Elterngeld

Auch weiterhin können Eltern – ob Tarifbeschäftigte oder BeamtInnen – den bisherigen Anspruch auf Elterngeld geltend machen. Sie haben einen gemeinsamen Anspruch auf 12 Monate Elterngeld. Dieser kann auf 14 Monate wachsen, wenn jedes Elternteil mindestens zwei Monate aus dem Job aussteigt oder in Teilzeit geht (Partnermonate). Der monatliche Höchstbetrag des Elterngeldes beträgt 1.800 Euro. In voller Höhe besteht der Anspruch auf Elterngeld nur, wenn vollständig auf Erwerbseinkommen verzichtet wird. Ansonsten mindert sich der Betrag durch die Anrechnung des Erwerbseinkommens.

Elterngeld Plus

Bei der bisherigen Regelung wurde auch für einen Monat in Teilzeit ein voller Elterngeldmonat „verbraucht“. Bei Paaren, bei denen eine Person zu Hause blieb und die andere arbeitete, reichte der Elterngeldanspruch 12 Monate lang. Paare, bei denen im Beruf beide auf hälftige Teilzeit gingen, verbrauchten ihren Elterngeldanspruch in 6 Monaten – obwohl sie gemeinsam in gleichem Maße Elternzeit genommen hatten wie das erste Paar. In dieser Situation soll das neue Elterngeld Plus Abhilfe leisten. Beim Elterngeld Plus verdoppelt sich die Bezugsdauer auf maximal 28 Monate. Es wird höchstens bis zur Hälfte des Elterngeldes gezahlt das die Person bei einem vollständigen Ausstieg aus dem Job bekommen würde. Das Dilemma ist gelöst: Wer Teilzeit arbeitet, hat in der Summe der staatlichen Leistungen keinen Nachteil mehr gegenüber KollegInnen, die voll aus dem Beruf aussteigen.

Flexibel kombinierbar

Mütter und Väter können Monate mit Elterngeld und Elterngeld Plus flexibel kombinieren. Das passt zu den Bedürfnissen vieler, nach der Geburt für ein paar Monate voll auszustiegen und dann mit Teilzeit wieder einzusteigen. Auch Alleinerziehenden stehen diese Variationsmöglichkeiten offen.

Partnerschaftsbonus über Partnermonate hinaus

Neben den beiden bisherigen Partnermonaten, die nun ebenfalls in vier Elterngeld Plus-Monate umgewandelt werden können, gibt es den neuen Partnerschaftsbonus. Beide Elternteile können vier zusätzliche Elterngeld Plus-Monate erhalten, wenn sie in diesem Zeitraum gleichzeitig jeweils zwischen 25 bis 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt in Teilzeit arbeiten.

Beantragung des Elterngeld Plus

Elterngeld Plus muss wie das Elterngeld auch schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden. Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf Elterngeld Plus stellen. Der jeweilige Antrag kann bis zum Ende des Elterngeld Plus-Bezuges geändert werden.



Projekte

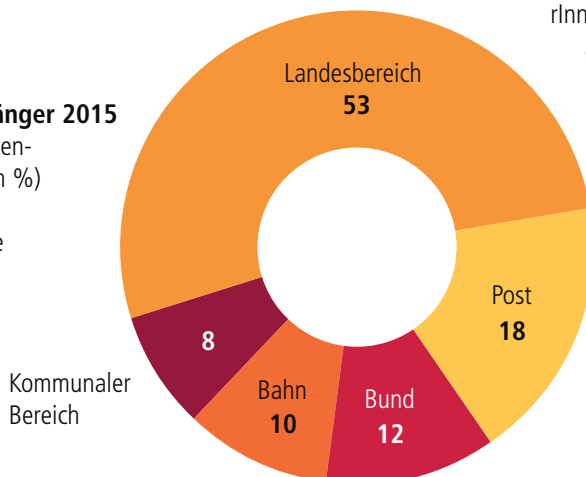
**38.600 Unterschriften:
Rettet den Nahverkehr!**

In den vergangenen Wochen haben ver.di-Mitglieder 38.600 Unterschriften für eine bedarfsgerechte Finanzierung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) gesammelt. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christine Behle hat sie am 2. Juli Werner Gatzert, Staatssekretär im Bundesfinanzministerium, überreicht. Hintergrund der Unterschriftensammlung unter dem Motto „Rettet Bus und Bahn“ ist die anhaltend unsichere Zukunft der Finanzierung des ÖPNV in den Kommunen. ver.di beziffert den Investitionsrückstand im kommunalen Nahverkehr auf 4 Milliarden Euro. Jährlich wachse er um weitere 330 Millionen Euro. Eine Entscheidung über die Höhe und Verteilung der sogenannten Regionalisierungsmittel, mit denen der Bund den ÖPNV als Teil der Daseinsvorsorge fördert, steht noch immer aus. Das Gesetz zur Regionalisierung des öffentlichen Personennahverkehrs hätte bereits zu Beginn dieses Jahres novelliert werden müssen. Der Änderungsgesetzentwurf des Bundes befindet sich aber auf Antrag des Bundesrates im Vermittlungsausschuss. Zudem ist offen, ob die für den kommunalen Nahverkehr besonders wichtigen Entflechtungsmittel des Bundes von derzeit jährlich 1,335 Milliarden Euro auch nach 2019 fließen werden. ver.di befürchtet Einschränkungen im ÖPNV-Angebot und den Verlust von Arbeitsplätzen. Behle machte auch vor dem Hintergrund steigender Fahrgastzahlen klar: „Der Nahverkehr benötigt Geld für Investitionen, den Betrieb und die Beschäftigten. Das können die Kommunen nicht alleine stemmen.“

Versorgungsempfänger 2015

Beamten- und Soldatenversorgungsgesetz (in %)

Vorläufige Ergebnisse



**Wie unterstützt man
das informelle Lernen
der Beschäftigten?**

Ein Leitfaden für die öffentliche Verwaltung
von Dr. Udo Heyder

Literaturtipp

Wie können Behörden das informelle Lernen ihrer Beschäftigten fördern? Diese Frage beantwortet ein neuer Ratgeber der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAkÖV). Gerade weil informelles Lernen in der Auseinandersetzung mit wechselnden Anforderungen der Lebens- und Arbeitswelt ständig stattfindet, sollten Arbeitgeber Rahmenbedingungen schaffen, die dies erleichtern. Es gehe vor allem darum, den MitarbeiterInnen fachlich abgesicherte und didaktisch aufbereitete Möglichkeiten zum Selbstlernen anzubieten, die sie je nach persönlichem Bedarf und individuellen Präferenzen und nach den Anforderungen der konkre-

ten Arbeitssituation frei nutzen könnten, so der Leitfaden. Der Autor empfiehlt unter anderem selbständige Recherchen zu ermöglichen, Arbeitshilfen für komplexe Verfahren zu erstellen sowie ein Wissensmanagement aufzubauen, zum Beispiel für die Einführung neuer MitarbeiterInnen, für einen Wissenstransfer beim Arbeitsplatzwechsel und für den kollegialen Erfahrungsaustausch.

BAkÖV (Hg.): Wie unterstützt man informelles Lernen der Beschäftigten? Ein Leitfaden für die öffentliche Verwaltung von Dr. Udo Heyder.

Download unter
www.bakoev.bund.de
► Publikationen

Zahlen, Daten, Fakten

Mehr Versorgungsempfänger in den Ländern

Ende Juni hat das Statistische Bundesamt vorläufige Ergebnisse der Versorgungsempfängerstatistik veröffentlicht. Demnach gab es zum 1. Januar 2015 in Bund, Ländern und Kommunen insgesamt 1.189.000 VersorgungsempfängerInnen. Das entspricht einem Zuwachs von 2,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr. 656.000 PensionärInnen – und damit 4,8 Prozent mehr als ein Jahr zuvor – waren es in den Ländern. Ursächlich für den Anstieg ist vor allem das Erreichen der Regelaltersgrenze derjenigen Lehrkräfte, die in den 1970er-Jahren auf Grund steigender Schülerzahlen verbeamtet wurden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015

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



Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

- ✓ Bedarfsgerechter Dienstunfähigkeitsschutz speziell für Beamte
- ✓ Höhe der Dienstunfähigkeitsversicherung an Bedarf anpassbar
- ✓ Auch die Teil-Dienstunfähigkeit ist absicherbar
- ✓ Ihr persönlicher Vorsorge-Check online

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.



Jetzt Vorsorge-Check machen

Ein Unternehmen der AXA Gruppe



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 DBW für nur 10 Euro

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

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

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 _____



| | |
|-----------------------|--|
| Stiftung Warentest | Sehr gut (1,2) |
| Finanztest | Tarif B501 für Beamte |
| 1 | Im Test: 24 Angebote für Beamte |
| | Ausgabe 05/2014 |
| | www.test.de |

14BZ76

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