

# magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

## WORK-LIFE-BALANCE im öffentlichen Dienst



Ausgabe 03 23.03.2017  
[www.dgb.de/beamtenmagazin](http://www.dgb.de/beamtenmagazin)

**Angepasst?**  
Besoldungsrunden  
der Länder

**Ausgedünnt!**  
Kommunale Bau-  
und Planungsämter





## 0,- Euro Bezügekonto<sup>1)</sup> der „Besten Bank“

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

- ✓ Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst
- ✓ Einfacher Online-Kontowechselservice

**Mehr Informationen? Gerne!**

Tel. 0 800/40 60 40 189 (kostenfrei)  
[www.bbbank.de](http://www.bbbank.de)

**BB**  **Bank**

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst

## INHALT

**Titel**

Work-Life-Balance im öffentlichen Dienst  
Arbeitszeitreport Deutschland 2016 4

**Aus dem Bund** 7

**Interview**

Carsten Gross, Personalratsvorsitzender  
der Polizeidirektion Neumünster:  
„Wechselschichtdienst mit Dienst-  
vereinbarung erträglicher gemacht“ 9

**Aus den Ländern** 10

**Aus den Gewerkschaften**

Länderbesoldungsrunden 2017  
Stand der Dinge 15

**Service**

Betriebliches Eingliederungsmanagement:  
Tipps aus dem Projekt RE-BEM  
des DGB Bildungswerks 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: Lisa Kranz, Henriette Schwarz, Achim Fehrenbach  
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:  
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte  
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim  
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573  
infoservice@beamten-informationen.de  
www.dgb.de/beamtenmagazin  
www.dgb.de/beamtenmagazinabo  
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen  
Titelgrafik: istockphoto.de/sorbetto  
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop  
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 24. Jahrgang  
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr  
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für  
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Simone M. Neumann

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

Liebe Leserinnen und Leser,

in der Märzausgabe unseres Magazins für Beamtinnen und Beamte wollen wir das Thema Arbeitszeit näher in den Blick nehmen. Anlässlich dessen stellt Ihnen Anne M. Wöhrmann von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die Ergebnisse des Arbeitszeitreports Deutschland 2016 näher vor und erläutert speziell für den Bereich des öffentlichen Dienstes, wie sich die Arbeitszeitrealität tatsächlich darstellt. Aber auch die Frage, wie es um die sogenannte Work-Life-Balance der Beschäftigten steht, soll beantwortet werden. So ist ein Ergebnis der Befragung: Nur rund die Hälfte der in Wechselschicht mit Nachtanteilen Tätigen ist mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zufrieden. Wie dieser Wert im Sinne der Beschäftigten verbessert werden kann, erklärt uns Carsten Gross, Vorsitzender des örtlichen Personalrats der Polizeidirektion Neumünster, im Interview. Er berichtet von der dort abgeschlossenen Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit, welche die Arbeitszeitplanung für den Wach- und Wechselschichtdienst gesundheitsfreundlicher gestaltet und mittlerweile schon einige Nachahmer gefunden hat.

Nicht weniger aktuell sind die Besoldungsrunden für die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger der Länder und Kommunen. Wie sich die Besoldungspolitik der Dienstherren in diesem Jahr darstellt, ist daher ebenfalls Thema dieser Ausgabe.

Zu guter Letzt möchte ich Sie noch auf unser diesjähriges Schöneberger Forum hinweisen. Unter dem Motto „Brave New World – Zeitenwende im öffentlichen Dienst“ werden wir am 28. und 29. November 2017 in Berlin zusammenkommen und uns mit den Herausforderungen, vor denen der öffentliche Dienst steht, beschäftigen.

Viele Grüße  
Henriette Schwarz

# WORK-LIFE-BALANCE im öffentlichen Dienst

## Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Kaum ein anderer Aspekt der Arbeit wirkt sich auf unser Privatleben aus wie die Gestaltung der Arbeitszeit. Durch sie ist bestimmt, welche Zeit zur Erholung und für private Verpflichtungen zur Verfügung steht. Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) berichtet aktuelle Zahlen zur Verbreitung verschiedener Arbeitszeitformen und zeigt, wie diese in Zusammenhang mit der Work-Life-Balance von Beschäftigten stehen.

Von Anne M. Wöhrmann (BAuA)

### Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Der BAuA-Arbeitszeitreport 2016 berichtet Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, in der 20.000 Erwerbstätige in Deutschland, die mindestens 10 Stunden in der Woche arbeiten, zu ihrer Arbeitszeitrealität befragt wurden. 28 % der in der Studie befragten abhängig Beschäftigten arbeiten im öffentlichen Dienst. Ein gutes Fünftel (22 %) hiervon sind Beamtinnen und Beamte, sieben von zehn sind Angestellte und 8 % sind Arbeiter bzw. Arbeiterinnen. In diesem Beitrag werden auch über den Arbeitszeitreport hinausgehende Befunde für Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte im öffentlichen Dienst berichtet.

### Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

28 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit zwischen 10 und 34 Stunden, was im Arbeitszeitreport als Teilzeitarbeit definiert wurde. Dabei ist diese Teilzeitarbeit unter den Beamtinnen und Beamten mit 21 % deutlich weniger weit verbreitet als unter den Angestellten (31 %). Überlange Arbeitszeiten von mindestens 48 Stunden in der Woche haben 13 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Von den Angestellten betrifft dies knapp 11 % während von den Beamtinnen und Beamten sogar mehr als ein Fünftel so lange arbeitet. Diese Zahlen bekommen besondere Rele-

vanz vor dem Hintergrund, dass dem Arbeitszeitreport zufolge mit steigendem Umfang der Arbeitszeit der Anteil der Beschäftigten sinkt, die damit zufrieden sind, wie ihr Arbeits- und Privatleben zusammenpassen. Für den öffentlichen Dienst zeigt sich, dass nur sechs von zehn Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind, während dies für mehr als acht von zehn Beschäftigten mit kürzeren Arbeitszeiten der Fall ist.

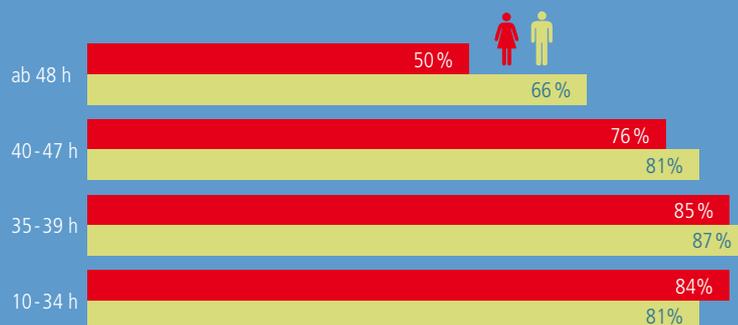


Abb. 1: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht im öffentlichen Dienst (n = 4837)

Viele Beschäftigte würden daher gerne ihre Arbeitszeit reduzieren. Wenn sie den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten – unter Berücksichtigung der entsprechenden Verdienstanpassung – würden die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Mittel am liebsten 36 Stunden in der Woche arbeiten (Median). Das sind 4 Stunden weniger als sie derzeit im Mittel tatsächlich arbeiten.

Der Median der tatsächlichen Arbeitszeit liegt bei 40 Stunden. Ein genauerer Blick zeigt, dass über die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten im



öffentlichen Dienst ihre Arbeitszeit verkürzen möchte, während dies nur auf ein gutes Fünftel der Teilzeitbeschäftigten zutrifft. Fast ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten möchte ihre Arbeitszeit hingegen verlängern.

### Atypische Arbeitszeiten

Nicht nur die Länge der Arbeitszeit bestimmt, wie zufrieden Beschäftigte mit ihrer Work-Life-Balance sind, sondern auch die Lage der Arbeitszeit. Insbesondere, wenn zu Zeiten gearbeitet wird, die aus sozialer Hinsicht besonders wertvoll sind – wie z. B. abends und am Wochenende – hat dies Auswirkungen auf die Work-Life-Balance. Wie viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu diesen untypischen Arbeitszeiten ar-

beiten, zeigen die folgenden Zahlen. Zwar arbeiten 83 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst normalerweise innerhalb des Zeitrahmens von 7 bis 19 Uhr. Jedoch haben 6 % versetzte Arbeitszeiten, wie z. B. feste Früh- oder Spätschichten, 3 % haben wechselnde Schichten ohne Nachtanteile und 8 % arbeiten in Wechselschicht mit Nachtarbeit oder in Dauernachtschichten. Arbeitszeiten zu atypischen Lagen sind bei der Untergruppe der Beamtinnen und Beamten dabei insgesamt etwas seltener als bei den Angestellten: Neun von zehn Beamtinnen und Beamten arbeiten normalerweise tagsüber.

Darüber hinaus arbeiten mehr als zwei von fünf der im öffentlichen Dienst Beschäftigten mindestens einmal im Monat am Wochen-

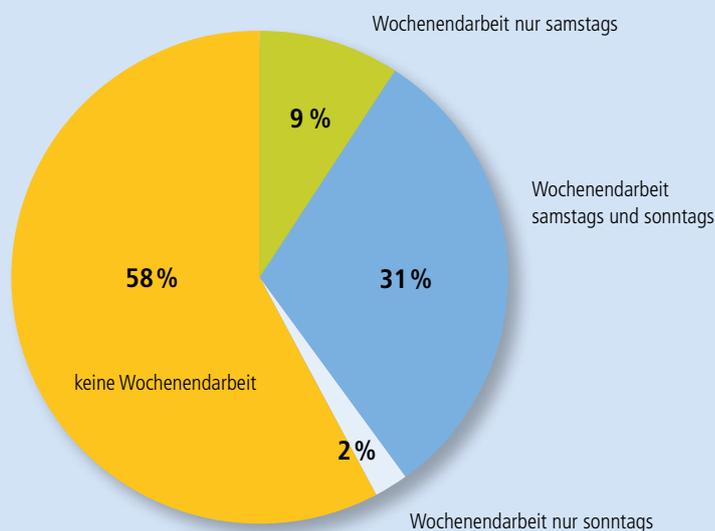


Abb. 2: Wochenendarbeit im öffentlichen Dienst (n = 4580)

ende (42 %). Bei etwa einem Drittel der Beschäftigten schließt dies auch Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit mit ein. Unter den Beamtinnen und Beamten ist Wochenendarbeit etwas weiter verbreitet. Fast die Hälfte der Beamtinnen und Beamten arbeitet am Wochenende, wobei dies in den meisten Fällen – und damit im öffentlichen Dienst auch deutlich häufiger als in anderen Wirtschaftsbereichen – Sonntagsarbeit mit einschließt.

Auch bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist ein deutlicher Zusammenhang zwischen atypischer Lage der Arbeitszeit und der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zu beobachten. Dabei sind Wochenendarbeit – vor allem, wenn sie den Sonntag mit einschließt – und Arbeit in wechselnden Schichten als besonders negativ für die Work-Life-Balance zu bewerten. Nur gut die Hälfte der Beschäftigten, die in Wechselschicht mit Nachtanteilen bzw. in Dauernachtschichten arbeitet, ist damit zufrieden, wie ihre Arbeit und ihr Privatleben zusammenpassen.

Vor dem Hintergrund verschiedener Tätigkeitsanforderungen werden an viele Beschäftigte auch zeitliche Flexibilitätsanforderungen gestellt. Fast jeder zehnte im öffentlichen Dienst Beschäftigte hat mindestens einmal im Monat Bereitschaftsdienst. Das Gleiche gilt für Rufbereitschaft. Unter Beamtinnen und Beamten ist Bereitschaftsdienst (11 %) etwas weiter verbreitet als Rufbereitschaft (8 %). Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Rufbereitschaft stehen mit einer schlechteren Work-Life-Balance von Beschäftigten in Zusammenhang. Bereitschaftsdienst scheint sich dabei stärker auszuwirken als Rufbereitschaft.

### Planbarkeit von Arbeitszeit

Neben Länge und Lage der Arbeitszeit hat auch deren Planbarkeit bzw. Vorhersehbarkeit eine große Bedeutung für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. 15 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst berichten, dass sich ihre Arbeitszeiten häufig betriebsbedingt ändern. Dabei wird fast die Hälfte der Betroffenen erst am selben Tag oder am Vortag über die Arbeitszeitänderung informiert. Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit häufigen Änderungen der Arbeitszeiten sind deutlich seltener mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden (58 %) als Beschäftigte, die davon nicht betroffen sind (83 % zufrieden).

Für eine gelungene Work-Life-Balance spielt der eigene Einfluss auf die Arbeitszeit eine wichtige Rolle. Bei 62 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird die tägliche Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto verbucht. Das angesparte Zeitguthaben wird bei 13 % dieser Beschäftigten überwiegend aus betrieblichen Gründen genutzt. Zwei Drittel der Beschäftigten können überwiegend selbst darüber verfügen – von den Beamtinnen und Beamten sogar drei Viertel.

In Bezug auf Arbeitszeitsouveränität zeigt sich weiterhin, dass etwa vier von zehn Beschäftigten im öffentlichen Dienst viel Einfluss darauf haben, wann sie sich mal ein paar Stunden frei nehmen und wann sie mit der Arbeit beginnen und sie beenden. Etwa die Hälfte der Beschäftigten hat auch viel Einfluss darauf, wann sie Pausen macht und wann sie Urlaub bzw. ein paar Tage frei nimmt. Die Beamtinnen und Beamten scheinen dabei insgesamt

weniger zeitliche Handlungsspielräume zu haben als die Angestellten im öffentlichen Dienst.

Darüber hinaus spielt auch im öffentlichen Dienst das Thema ständige Erreichbarkeit eine Rolle. Knapp ein Viertel der im öffentlichen Dienst Beschäftigten gibt an, dass von ihnen erwartet wird, im Privatleben für arbeitsbezogene Belange erreichbar zu sein. Jeder Siebte wird tatsächlich häufig und jeder Vierte manchmal kontaktiert. Während die Beamtinnen und Beamten etwas häufiger angeben, dass Erreichbarkeit von ihnen erwartet wird, unterscheiden sie sich nicht von den Angestellten in Bezug auf die Häufigkeit der tatsächlichen Kontaktierung. Sowohl die häufige Kontaktierung als auch die Erwartung im Arbeitsumfeld erreichbar zu sein gehen mit einer verschlechterten Work-Life-Balance einher.

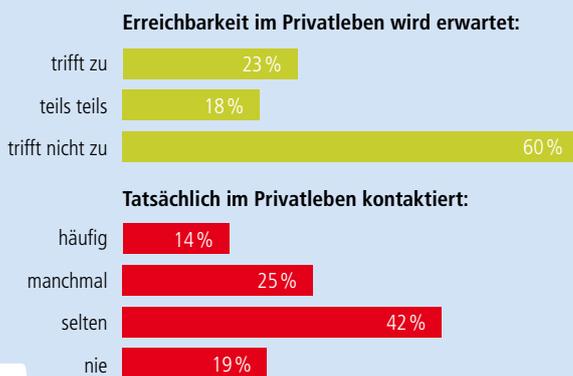
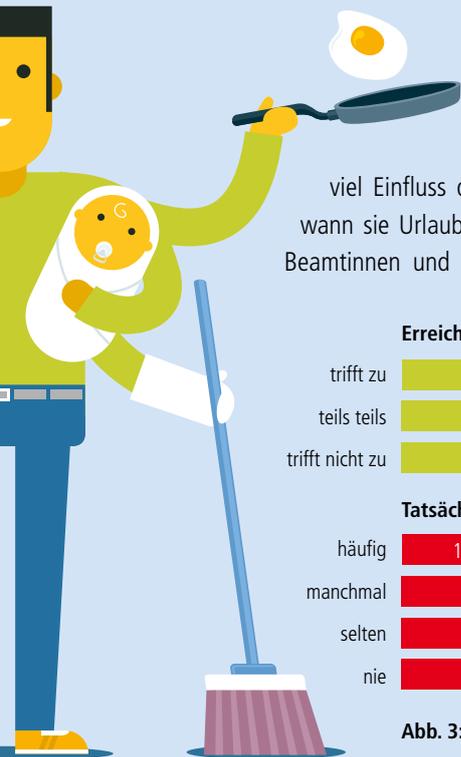


Abb. 3: Ständige Erreichbarkeit im öffentlichen Dienst (n = 4880)

**Die Arbeitszeitgestaltung spielt eine wichtige Rolle für die Work-Life-Balance der Beschäftigten. Neben der Länge und Lage der Arbeitszeit kommt insbesondere auch der Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit eine besondere Bedeutung dafür zu, wie zufrieden Beschäftigte mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sind.**

Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 ist abrufbar unter [www.baua.de](http://www.baua.de)  
 ► Publikationen  
 ► baua: Bericht



„Mit dem RentenPlus Sorge ich vor. Damit's im Alter nicht brennt.“

DGB

## Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente  
 mit dem zusätzlichen Plus  
 für Beamtinnen und Beamte  
[www.das-rentenplus.de](http://www.das-rentenplus.de)





DGB-Petition

Gegen  
Autobahn-Privatisierung

Deutschlands Straßen und Brücken sind marode und müssen endlich saniert werden. Andernfalls leidet nicht nur die Lebensqualität der Menschen, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Damit diese wichtige Aufgabe nicht in private Hände gerät, hat der DGB nun eine Petition gestartet: „Keine Privatisierung der Autobahn!“. Anlass der Petition sind Koalitionspläne, eine Bundesinfrastrukturgesellschaft zu gründen, die sich um Straßen und Brücken kümmern soll. Noch liegt diese Management-Aufgabe in den Händen der Bundesländer, die parlamentarischen Verfahren für die Installation der Bundesgesellschaft laufen aber bereits. Das weckt Befürchtungen vor Arbeitsplatzverlusten in Landesbehörden und vor einer schleichenden Privatisierung der Straßen – inklusive einer generellen Straßenmaut, die nach der Bundestagswahl kommen könnte. Auf einer Fachtagung Anfang März in Berlin diskutierten Experten über das Thema. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell erteilte den Koalitionsplänen eine klare Absage: „Die Gewerkschaften setzen darauf, dass der Bundestag im Gesetzgebungsverfahren noch Änderungen bewirkt: Jede Form der Privatisierung unserer Autobahnen muss verhindert werden.“

Hier geht's zur  
Unterschrift  
[www.dgb.de/  
unsere-autobahn](http://www.dgb.de/unsere-autobahn)

Bildungsbereich

**GEW: Kooperationsverbot aufheben**

Die GEW hat den Bund aufgefordert, das Kooperationsverbot im Bildungsbereich nicht nur befristet zu lockern, sondern vollständig aufzuheben. Öffentlich-Private Partnerschaften (ÖPP) hingegen lehnt die GEW als Finanzierungsvariante kommunaler Investitionen strikt ab. „Diese Partnerschaften sind eine Form der Privatisierung der Daseinsvorsorge“, kritisierte GEW-Vorstandsmitglied Ansgar Klinger während einer Bundestagsanhörung Anfang März. Diese fand im Rahmen der von der Bundesregierung geplanten Reform der Bund-Länder-Finanzbeziehungen und der vorgesehenen Änderung des Grundgesetzes zur Unterstützung der kommunalen Bildungsinfrastruktur statt. Zahlreiche negative Erfahrungen und die Berichte der Bundesrechnungshöfe seien der Beleg dafür, dass ÖPP die Kommunen teuer zu stehen komme. Zudem würden sie demokratische Willensbildung und Kontrollen aushebeln. Klinger sprach sich für eine erweiterte Bundeskompetenz bei entsprechenden Finanzhilfen für Investitionen aus. Gleichzeitig solle der Bund auch größeren Einfluss auf die Umsetzung bekommen. Der Bildungsfinanzbericht

Equal Pay Day

**Gleicher Lohn für Frauen und Männer!**

Frauen müssen noch immer auf durchschnittlich 21 Prozent Einkommen verzichten: Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern verharrt seit Jahren auf hohem Niveau. Der Equal Pay Day – dieses Jahr am 18. März – symbolisiert die Lücke. Bis zu diesem Tag arbeiten Frauen seit Jahresbeginn im Vergleich zu Männern umsonst.

Anlässlich des Equal Pay Day hielten der DGB, der Deutsche Frauenrat und der Sozialverband Deutschlands (SoVD) am 17. März eine gemeinsame Kundgebung vor dem Brandenburger Tor ab. „Die 21-Prozent-Lohnlücke ist für viele Frauen in Deutschland bittere Realität“, so der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. „Im Durchschnitt hat eine Frau im Jahr 3.700 Euro weniger Geld im Portmonee als ihr Kollege. Das hat Folgen für die soziale Absicherung bis hin zur Rente.“ Die Bundesregierung müsse endlich den Koalitionsvertrag umsetzen und den Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeitarbeit einführen, forderte Hoffmann. Union und Wirtschaftsverbände müssten ihre Blockade gegen die Weiterentwicklung des Teilzeitrechtes aufgeben. „Vieles von dem, was Frauen für dieses Land leisten, tun sie unbezahlt“, so die stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Frauenrats, Lisi Maier. Frauen würden täglich gut anderthalbmal so viel Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden wie Männer. „Gemeinsam mit steuerlichen Fehlanreizen führt das dazu, dass Frauen im Lebensverlauf deutlich schlechter gestellt sind“, kritisierte Maier. Edda Schliepack vom SoVD zeigte die Nebenwirkungen von Minijobs auf: „Den größten Teil der weit über sieben Millionen Minijobs in Deutschland besetzen Frauen. Für sie rückt Existenzsicherung in weite Ferne. Es muss endlich Schluss sein mit dieser Niedriglohnpolitik, die Frauenaltersarmut produziert.“



Zum diesjährigen Equal Pay Day setzte der DGB die Entgeltlücke von 21 Prozent zwischen Frauen und Männern mit Objekten symbolisch ins Bild. Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender, kritisierte die ungleiche Bezahlung unmissverständlich: „Das ist ein Skandal!“ Foto: DGB/Fotoagentur FOX/Uwe Völkner

verdeutliche ein zentrales Problem der Finanzierung im Föderalismus: Der Bund habe 2013 gerade einmal zehn Prozent des Bildungsbudgets aufgebracht, obwohl er Hauptprofiteur der Maßnahmen sei. Selbst die Kommunen leisteten mit gut 15 Prozent deutlich mehr als der Bund, so Klinger. Die Hauptlast trügen die Länder. Es sei richtig, finanzschwachen Kommunen wie geplant über drei Jahre hinweg mit 3,5 Milliarden Euro

## DER GESAMTE INVESTITIONSSTAU BETRÄGT SCHON HEUTE 34 MILLIARDEN EURO

zu helfen. „Der gesamte Investitionsstau, um marode Schulen zu sanieren, beträgt jedoch schon heute 34 Milliarden Euro“, so Klinger. Es sei deshalb nicht zielführend, nur finanzschwache Kommunen zu unterstützen.

## Demografie Gipfel 2017

### „Zusammenhalt stärken – Verantwortung übernehmen“

Unter diesem Motto stand der diesjährige Demografie Gipfel der Bundesregierung, der am 16. März in Berlin stattfand. Auf dem Gipfel diskutierten unter anderem VertreterInnen aus Arbeitsgruppen, die gemeinsam an einer Demografiestrategie feilen, Möglichkeiten, wie die vielfältigen Herausforderungen des demografischen Wandels gemeistert werden können. In den Arbeitsgruppen wirken VertreterInnen verschiedener Institutionen mit, so auch von DGB und Gewerkschaften. Eine Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der Frage, wie der öffentliche Dienst als Arbeitgeber attraktiver werden kann. ver.di-Vorstandsmitglied Wolfgang Pieper forderte denn auch auf dem Gipfel: „Der öffentliche Dienst muss mehr qualifizieren und das Laufbahnrecht öffnen.“ Bundeskanzlerin Angela Merkel betonte in ihrer Rede wie wichtig die Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel ist: „Denn auch wenn wir in den nächsten zwei Jahrzehnten voraussichtlich eine stabile Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter haben werden, bleibt es bei der Grundtendenz, dass den Erwerbstätigen eine wachsende Zahl älterer Menschen gegenüberstehen wird.“ Merkel setzte in ihrer Rede drei Schwerpunkte: erstens den Schutz der Familie als „Quelle unseres gesellschaftlichen Zusammenhalts“, zweitens die Daseinsvorsorge in den Kommunen – unter anderem durch Breitbandausbau und bezahlbaren Wohnraum – sowie drittens das Thema Arbeit.



DGB Das RentenPlus:  
Spezialtarif mit  
**40 %** Rabatt

## DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

<sup>1</sup> Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2014.

<sup>2</sup> Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2014.

<sup>3</sup> Garantiegeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

### ► 40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit und alle Vorteile der UniProfiRente Select – der Riester-Rente vom Marktführer<sup>1)</sup>:

- **Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“<sup>2)</sup>**
- **100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase<sup>3)</sup>**  
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 Anlagebedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei Ihrer BBBank eG, Herrenstraße 2–10, 76133 Karlsruhe (Tel. 07 21/141-0 oder [www.bbbank.de](http://www.bbbank.de)) oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, [www.union-investment.de](http://www.union-investment.de), Tel. 069/5 89 98-61 00, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf. Stand: 30. November 2015.

**Mehr Informationen? Gerne!**

[www.bezugekonto.de](http://www.bezugekonto.de) oder Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)

 **Union  
Investment**



**BB**  **Bank**

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst



Foto: privat

## Wechselschichtdienst mit Dienstvereinbarung erträglicher gemacht

Arbeitszeit und Mitbestimmung – wie geht das am besten zusammen? Mit der „Dienstvereinbarung über die Gestaltung der Arbeitszeit“ hat der Personalrat der Polizeidirektion Neumünster die Arbeitszeitplanung für den Wach- und Wechselschichtdienst gesundheitsfreundlicher gemacht. Der Vorsitzende des örtlichen Personalrats, Carsten Gross, hat uns Fragen zur Ausgestaltung der mit dem Deutschen Personalräte-Preis 2015 gekrönten Initiative beantwortet.

**magazin //** Ein ständiger Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtdienst gilt als besonders belastend. Unter welchen Rahmenbedingungen arbeiteten ihre Kolleginnen und Kollegen vor dem Abschluss der Dienstvereinbarung im Jahr 2012?

**Carsten Gross //** Die Kolleginnen und Kollegen in den Revierdiensten arbeiteten und arbeiten nach wie vor im Wechselschichtdienst. Nach Auflösung der starren Schichtgefüge im Jahre 2002 zu Gunsten eines großen Mitarbeiterpools ist dieser individuell flexibler planbar geworden, so dass sich private Bedürfnisse und Erfordernisse besser in den Arbeitsalltag einfügen lassen. Zum Teil waren durch verschiedene Umstände pro Jahr über 1.100 Nachtdienststunden zu leisten, hinzu kam der Umstand, dass aufgrund wachsender Sondereinsätze über große Zeiträume kein „freies Wochenende“ möglich war. Hier sollten durch die Dienstvereinbarung verlässliche Schutzfunktionen für die Kolleginnen und Kollegen installiert werden.

**magazin //** Wie hat sich der Arbeitsalltag mit Hilfe der Dienstvereinbarung verändert?

**Carsten Gross //** Wie bereits gesagt, ist der dienstliche Alltag durch individuelle Gestaltungsspielräume flexibler geworden. Die Einführung einer Nachtdienstobergrenze von 800 Stunden, die Begrenzung auf maximal acht monatliche Nachtdienste sowie höchstens drei aufeinander folgende Nachtdienste trägt erheblich dazu bei, den gesundheitlich sehr belastenden Wechselschichtdienst erträglicher zu machen.

**magazin //** Inwieweit können die Polizistinnen und Polizisten die Lage ihrer eigenen Arbeitszeit beeinflussen?

**Carsten Gross //** Hinsichtlich unvorhersehbarer Lagen, wie zum Beispiel kurzfristigem Demonstrationsgeschehen, hat sich die Situation durch einen festgelegten zusammenhängenden Mindestregenerationszeitraum von mindestens 72 Stunden gebessert. Eingriffe in diese Regenerationszeit sind nur in Ausnahmefällen zulässig und berichtspflichtig.

**magazin //** Die Mindestregenerationszeit gilt als besonders akzeptiert bei den Beschäftigten. Was beinhaltet sie?

**Carsten Gross //** Es wurde für einen Vier-Wochen-Zeitraum eine mindestens einmalige Mindestregenerationszeit von zusammenhängenden 72 Stunden vereinbart, die nach Möglichkeit am Wochenende zu planen ist. Insbesondere dient diese Bestimmung der Pflege des Familienlebens und der Aufrechterhaltung sozialer Kontakte im persönlichen Umfeld. In der Tat ist dieser Teil der Dienstvereinbarung elementar und hochakzeptiert.

**magazin //** Die Dienstvereinbarung dient mittlerweile als Vorbild und hat bundesweit das Interesse von Dienststellen geweckt. Eine motivierende Bestätigung Ihres Einsatzes?

**Carsten Gross //** Auf jeden Fall. Wir freuen uns sehr darüber, dass wir unsere Regelungen und die Erfahrungen damit weitergeben können. Dienststellen in Niedersachsen, im Saarland, in Nordrhein-Westfalen und in Rheinland-Pfalz haben sich beraten lassen.

## Baden-Württemberg

### Digitalisierung im Schneckentempo

Die baden-württembergische Landesregierung will im Landeshaushalt 2017 Mittel für Lehrerfortbildung stark kürzen und Lehrerstellen streichen. Den Schulen stehen dadurch 500 Stellen weniger zur Verfügung. Die GEW kritisiert die Auswirkungen dieser Pläne. „Es ist beschämend für das Spitzentechnologieland Baden-Württemberg, dass die grün-schwarze Landesregierung es bei sprudelnden Steuereinnahmen nicht schafft, für alle weiterführende Schularten Informatikunterricht einzuführen“, sagte die Landesvorsitzende Doro Moritz anlässlich der Bildungsmesse didacta in Stuttgart. „Wie soll Digitalisierung gelingen, wenn jetzt die Einführung des Informatikunterrichts nur häppchenweise kommt?“ Selbst für die Informatikstunden würden keine zusätzlichen Stellen geschaffen, stattdessen gehe die Einführung zu Lasten der Unterrichtsversorgung. Die Schülerzahlen blieben stabil, Reformprojekte wie der Ganztagschulausbau und Inklusion kämen nicht voran, so Moritz. Dennoch falle der Landesregierung nichts anderes ein, als unsinnige Sparauflagen und Stellenstreichungen zulasten von SchülerInnen und LehrerInnen durchzusetzen.



## Bayern

### Ersatzbedarf verschlafen?

Mit dem Ende des Schulhalbjahres gingen am 17. Februar in Bayern etliche LehrerInnen in Pension. Seitdem fehlen Lehrkräfte für rund 350 bis 400 Vollzeitstellen an Grund- und Mittelschulen. Laut GEW entspricht das bis zu 11.000 Unterrichtsstunden. Die Gewerkschaft wirft Bildungsminister Ludwig Spaenle (CSU) vor, den Personalbedarf nicht zu überblicken. Stattdessen appelliere Spaenle nun an Lehrkräfte, im zweiten Schulhalbjahr bis zu drei Unterrichtsstunden mehr zu arbeiten – mit der Aussicht, diese Mehrarbeit später abfeiern zu dürfen. Die GEW warnt vor einer drohenden Überlastung der KollegInnen und vor Unterrichtsausfällen. Viele Jahre lang habe die Staatsregierung tausende ausgebildete JunglehrerInnen abgewiesen. Die Bildungsgewerkschaft fordert deshalb unter anderem das Aussetzen des sogenannten Lotsensystems, das Grundschullehrkräfte als „Lotsen“ für die Eingangsstufe des Gymnasiums vorsieht. Die damit frei werdenden Stunden könnten sofort zur Deckung der größten Personallücken dienen. Als langfristige Lösung schlägt die GEW vor, Stufenlehrkräfte für mehrere Schularten auszubilden. Das Eingangsgehalt wäre A 13 beziehungsweise E 13 – nach dem Prinzip: gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

## Berlin

### BVG fehlen Busfahrer

Nach ver.di-Recherchen fehlen den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) zunehmend BusfahrerInnen. „Berliner Busfahrer zu sein, ist längst kein Traumjob mehr, für rund 2.000 Euro brutto Einstiegsgehalt im Monat wird es immer schwerer, geeignetes Personal zu finden, was den Ansprüchen gerecht wird“, sagt Jeremy Arndt, zuständiger ver.di-Gewerkschaftssekretär. Die Arbeit sei angesichts des zunehmenden Straßenverkehrs sehr anstrengend. Dies führe unter anderem zu einem sehr hohen Krankenstand von durchschnittlich 11 Prozent. Die Zahl der tätlichen Angriffe auf das Personal sei 2016 zwar auf 112 gesunken, die Dunkelziffer sei aber sehr hoch. Au-



Foto: fotolia.de/Michael Schütze

Berdem sind laut Arndt viele Dienste geteilt. BusfahrerInnen werden vormittags eingesetzt, haben eine unbezahlte, längere Pause und fahren dann erst wieder nachmittags. Das Resultat: eine Gesamtschichtlänge von 12 bis 14 Stunden. Darüber hinaus sei der vorgegebene Fahrplan wegen Baustellen und Sperrungen kaum einzuhalten, viele FahrerInnen arbeiteten am Limit. ver.di fordert mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen. Andernfalls drohten massive Auswirkungen auf den Nahverkehr in Berlin.

## Brandenburg

### Gewalt gegen Polizei gestiegen

In Brandenburg sind die Übergriffe auf PolizeibeamtInnen im vergangenen Jahr auf 1.025 gestiegen. 2015 waren es noch 912 Fälle. Das gab Innenminister Karl-Heinz Schröter (SPD) am 8. März bei der Vorstellung der Polizeilichen Kriminalstatistik 2016 in Potsdam bekannt. Besonders erschreckend sei dabei die Verdoppelung der Fälle der gefährlichen und schweren Körperverletzung von 23 (2015) auf 46 (2016), erklärt der GdP-Landesvorsitzende



Andreas Schuster: „Es muss ein Umdenken in der Bevölkerung stattfinden!“. PolizistInnen und HelferInnen dürften nicht zum Ablassventil von Gewalt und Aggressionen werden. Als Gegenmaßnahme brauche es die Verschärfung des Straftatbestandes, wie sie im Gesetzentwurf von Bundesjustizminister Heiko Maas (SPD) vorgesehen sei. Vor allem aber sei wieder ein vertrauensvolleres Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung nötig.

## Bremen

---

### ErzieherInnen sind keine Container!

In Bremen will die Senatorin für Kinder und Bildung, Claudia Bogedan (SPD) zahlreiche Kita- und Krippenplätze schaffen. Dafür sollen in den nächsten Jahren Container aufgestellt und Neubauten errichtet werden. Für den Betrieb der neuen Einrichtungen werden nach DGB-Angaben zusätzlich 750 ErzieherInnen benötigt, doch schon heute lassen sich nicht alle freien Stellen besetzen. Die Fachausbildung der ErzieherInnen dauere nun mal länger als die Aufstellung von Containern, verdeutlicht der DGB. Deshalb hat eine Arbeitsgruppe von ver.di und GEW einen gemeinsamen DGB-Lösungsvorschlag erarbeitet. Die Attraktivität der Jobs soll auf dreierlei Art gesteigert werden: Erstens durch die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten. Zweitens durch eine bezahlte praxisintegrierte Ausbildung. Und drittens durch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Arbeitsgruppe fordert den Senat auf, sofort einen Runden Tisch mit allen relevanten Akteuren einzurichten.

## Hamburg

---

### Volksinitiative für Inklusion

Die Zwischenbilanz ist hervorragend: 10.386 Unterschriften wurden in nur sechs Wochen für die Volksinitiative „Gute Inklusion“ in Hamburg gesammelt. Das gaben die OrganisatorInnen Anfang März bekannt. Sie wollen die Aktion intensiv fortsetzen: „Vor allem brauchen wir noch sehr viele Unterschriften, um den Druck auf Senat und Bürgerschaft zu erhöhen, unsere Forderungen umzusetzen.“ Die Volksinitiative hat das Ziel, die personellen



und räumlichen Rahmenbedingungen für die schulische Inklusion deutlich zu verbessern. Im Mittelpunkt steht die Forderung nach einem gemeinsamen Lernen von SchülerInnen mit und ohne Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf. Ab 1990 war Hamburg in dieser Hinsicht bundesweit Vorreiter, seit 2009 ist das Recht auf schulische Inklusion auch im Schulgesetz verankert. Dennoch kam es ab 2012 zu massiven Kürzungen beim dafür notwendigen pädagogischen Personal, es mangelt an Räumlichkeiten und Barrierefreiheit. Die OrganisatorInnen der Volksinitiative fordern Verbesserungen in all diesen Bereichen und werden dabei unter anderem auch von der GEW unterstützt.

## Hessen

---

### DGB warnt vor Sparpolitik

Der DGB Hessen-Thüringen sieht das Land Hessen für die Zukunft nicht gut aufgestellt. Der Grund sei die Spar- und Kürzungspolitik der vergangenen Jahre, so die Vorsitzende Gabriele Kailing. Aufgrund der strukturellen Unterfinanzierung bestehe ein erheblicher Investitionsstau sowohl auf der Landes- als auch auf kommunaler Ebene. „Durch die seit Jahren andauernde Spar- und Kürzungspolitik erleben wir einen beispiellosen Verschleiß der öffentlichen Infrastruktur“, erklärt Kailing. „Die fehlte Besoldungs- und Personalpolitik führt über kurz oder lang zu einem Fachkräftemangel,

der sich bereits schon jetzt in vielen Bereichen abzeichnet.“ Der DGB fordert Maßnahmen gegen die immer größere Ungleichheit der Einkommen und Vermögen, auch die Unterfinanzierung der öffentlichen Hand müsse zurückgedrängt werden. Gerade aus Ländersicht sei die Vermögensteuer ein geeignetes Instrument, um wichtige Zukunftsaufgaben zu finanzieren. Die hessische Landesregierung solle nach Ansicht des DGB eine entsprechende Bundesratsinitiative auf den Weg bringen.

## Mecklenburg-Vorpommern

---

### Studie: Kitaleitungen fehlt Zeit

Kitaleitungen brauchen mehr Zeit: Das geht aus einer neuen Studie der Bertelsmann Stiftung hervor. 20 Stunden sollten jeder Kita demnach unabhängig von der Größe der Einrichtung allein für Leitungsaufgaben zustehen. Hinzukommen sollten wöchentlich 0,35 Stunden pro ganztags betreutem Kind, heißt es in der Studie. Das bedeutet: In einer Kita mit 30 Kindern hätte eine Leiterin 30,5 Wochenstunden, um mit Eltern und externen Partnern zusammenzuarbeiten oder am Kita-Konzept zu feilen. Nur etwa 15 Prozent der mehr als 51.000 Kitas in Deutschland erfüllen jedoch diese Maßgaben, stellt die Bertelsmann Stiftung fest. Daniel Taprogge, Kita-Re-

**NUR ETWA 15 PROZENT DER MEHR ALS 51.000 KITAS IN DEUTSCHLAND ERFÜLLEN DIESE MASSGABEN.**

ferent der GEW Mecklenburg-Vorpommern, fordert die Verankerung eines entsprechenden Leitungskonzepts: „Es muss außerdem über Entlastung durch zusätzliche Verwaltungskräfte nachgedacht werden und eine stetige Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden.“

## Niedersachsen

---

### Entlastung für Schulleitung

Die LeiterInnen von ca. 1.900 Schulen in Niedersachsen werden entlastet. Das Personalgeschäft – zum Beispiel Einstellungen, Vertragsänderungen oder Abordnungen – wird auf die

Landesschulbehörde übertragen. Dort werden Verträge und Urkunden von denen unterschrieben, die alle Rechtsfragen geprüft haben. Die Schulen – es handelt sich um Grundschulen und alle kleineren Schulen – suchen ihr Personal aber weiterhin selbst aus. Kultusministerin Frauke Heiligenstadt (SPD) teilte dies den Bildungsorganisationen und Gewerkschaften im „Forum Eigenverantwortliche Schule“ mit. Die Entscheidung kam in einem Dialogprozess zustande. Wirksam werden soll die Übertragung der Aufgaben zum 1. Februar 2018. Der GEW-Landesvorsitzende Eberhardt Brandt sieht darin eine „wichtige Entlastung für die Schulleiterinnen und -leiter“. Die Entscheidung sei ein wichtiger erster Schritt, für den die GEW schon lange eingetreten sei. Sobald es genügend Praxiserfahrung gebe, solle das neue Verfahren auch für andere Schulen angewandt werden.

## Nordrhein-Westfalen

### Erfolgreich gegen Einbruchskriminalität

Im vergangenen Jahr ist die Zahl der Wohnungseinbrüche in Nordrhein-Westfalen nach einem jahrelangen, nahezu ungebremsten Anstieg erstmals deutlich gesunken. Die Zahl der Fälle sank von 62.362 (2015) auf 52.578 Fälle (2016). Das ergibt sich aus der Polizeilichen Kriminalstatistik, die Innenminister Ralf Jäger



(SPD) Anfang März vorstellte. Die GdP bewertet die Trendwende als Beleg dafür, dass die Anstrengungen der Polizei zur Bekämpfung der Einbruchskriminalität zu wirken beginnen. „Der Rückgang um fast 10.000 Einbrüche zeigt, dass die Polizei den Kriminellen nicht machtlos gegenübersteht, wenn wir endlich das Personal bekommen, das wir brauchen, um

Straftaten zu verhindern und die Täter zu überführen“, so GdP-Landesvorsitzender Arnold Plickert. Beigetragen zum Erfolg haben laut GdP auch die Arbeit der Auswertverbände, die Ausweitung von Schwerpunktkontrollen und die Bildung spezialisierter Ermittlungsstellen in den Polizeibehörden.

## Rheinland-Pfalz

### DGB kritisiert Steuerzahlerbund

Der DGB kritisiert den Bund der Steuerzahler (BdSt) für dessen Äußerungen zum Tarifabschluss im öffentlichen Dienst. Der BdSt hatte moniert, dass die Landesregierung von Rheinland-Pfalz das Tarifergebnis 1:1 auf die BeamtInnen übertragen will. BeamtInnen würden nämlich einen größeren Nutzen aus dem Tarif-

### ÜBER JAHRE WURDEN DIE BEAMTINNEN UND BEAMTEN IN RHEINLAND-PFALZ ABGESPEIST.

ergebnis ziehen, weil sie keine Sozialversicherungsabgaben zahlen müssten, so der BdSt. Dietmar Muscheid, Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, hat dafür kein Verständnis: „Über Jahre wurden die Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz mit einer Besoldungserhöhung von nur einem Prozent abgespeist, was durch die Inflation keine Erhöhung, sondern de facto eine Kürzung war. Damals habe ich keine Pressemitteilung des Steuerzahlerbundes gelesen, die in der Überschrift ‚faire Verhältnisse‘ gefordert hat!“ Schon jetzt verdiene ein Lehrer oder eine Polizistin in Rheinland-Pfalz deutlich weniger als in Hessen oder Baden-Württemberg, so Muscheid. Bei der Übertragung des Tarifergebnisses gehe es also auch um die Wettbewerbsfähigkeit des rheinland-pfälzischen Landesdienstes.

## Saarland

### Schmerzensgeld: Erfüllungübernahme gefordert

Schützt der Staat seine AmtsträgerInnen wirklich? Diese Frage stand im Mittelpunkt der Podiumsdiskussion „Gewalt gegen Polizeivoll-

zugsbeamtinnen und -beamte“, die am 3. März in Saarbrücken stattfand. Organisiert wurde die Veranstaltung von der Jungen

Gruppe Saarland, der Landesgruppe der GdP-Jugendorganisation. Auf dem Podium saß unter anderem Bundesjustizminister Heiko Maas (SPD). Die TeilnehmerInnen diskutierten darüber, ob mit einer Novellierung des Strafgesetzbuches bereits alle rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft sind, ob der Rechtsschutz ausreicht, ob die Justiz nicht einfach härter durchgreifen muss, ob der Personalabbau womöglich das Gewaltphänomen fördert und ob die technische Ausstattung der Polizei ausreicht. Die Junge Gruppe stellte auch ihre neue Aktion „250 € – Unsere Schmerzgrenze!“ vor. Ziel der Aktion ist es, die Erfüllungsübernahme eines Schmerzensgeldanspruchs von PolizeivollzugsbeamtInnen, den diese gegenüber TäterInnen haben, im saarländischen Beamtengesetz zu verankern. Der Staat würde den Schmerzensgeldanspruch ab 250 Euro an die BeamtInnen zahlen, sofern die TäterInnen nicht zahlungsfähig sind.

## Sachsen

### Städtebauförderung und soziale Integration

Das sächsische Kabinett hat im Februar zwei Verwaltungsvereinbarungen (VV) mit dem Bund zugestimmt: zur Städtebauförderung und zur sozialen Integration im Quartier. Die VV „Städtebauförderung 2017“ schafft die Voraussetzungen für die Sanierung von Gebäuden, für die Schaffung und Gestaltung von städtischen Plätzen und für die Aufwertung der geförderten Stadtteile. Ziele sind eine integrierte Stadtentwicklung, insbesondere die Stärkung der Innenstädte, eine Verbesserung des Wohnumfelds und eine höhere Lebensqualität in den Stadtvierteln. Für die Städtebauförderung stehen Sachsen zwischen 2017 und 2021 Mittel in Höhe von rund 154 Millionen Euro zur Verfügung. Der



Investitionspakt „Soziale Integration im Quartier“ 2017 umfasst Bund-Länder-Finanzhilfen von knapp 12 Millionen Euro. Er soll die öffentliche soziale Infrastruktur stärken, die baukulturelle Qualität verbessern sowie Errichtung, Erhalt und Ausbau von Grün- und Freiflächen fördern. Darüber hinaus hat die sächsische Staatsregierung auch die Richtlinie „Familienwohnen“ beschlossen. Damit sollen

Familien mit Kindern bei der Schaffung von selbstgenutztem Wohneigentum finanziell gefördert werden.

### Sachsen-Anhalt

#### Etikettenschwindel bei Lehrkräften

Die Landesregierung Sachsens-Anhalts hat Mitte Februar beschlossen, 80 zusätzliche Lehrkräfte schon dieses Jahr einzustellen – und nicht erst, wie ursprünglich geplant, im kommenden Jahr. Die Koalition bezeichnet dies als erfolgreiche und seriöse Haushaltspolitik, doch genau das kritisiert die GEW als Etikettenschwindel. „Die Öffentlichkeit soll offenbar weiterhin über die teilweise katastrophalen Verhältnisse an den Schulen in Sachsen-Anhalt getäuscht werden“, rügt die Vorsitzende der GEW Sachsen-Anhalt, Eva Gerth. Es sei völlig unklar, wie viele Stellen für Lehrkräfte nun tatsächlich besetzt werden sollen. Einerseits habe Bildungsminister Marco Tullner

(CDU) erklärt, alle ausscheidenden Kolleginnen ersetzen zu wollen. Das sind circa 700 im laufenden Schuljahr. Andererseits werde die Lücke in der Unterrichtsversorgung seit Jahren größer. 80 zusätzliche Lehrkräfte reichen laut GEW nicht aus, um diese Lücke zu füllen. Aus Sicht der Gewerkschaft müssten es 300 sein. Die CDU-SPD-B90/Die Grünen-Koalition hatte sich im Koalitionsvertrag das Ziel von 103 Prozent Unterrichtsversorgung gesetzt. Dies schein nun überhaupt keine Rolle mehr zu spielen, so die GEW.

### Schleswig-Holstein

#### Investitionsstau bei Bereitschaftspolizeien

Am 26. Februar kehrte der GdP-Bundesvorsitzende Oliver Malchow zurück zu seinen beruflichen Wurzeln: Der 53-Jährige besuchte die Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und Bereitschaftspolizei (PD AFB) in Eutin. Malchow



## Neu seit der didacta 2017

Premium Content, Premium Rabatte

mit der Lehrer-Online Card



Jetzt Reisegutschein als Begrüßungsgeschenk sichern und zusätzlich 3% Vorteil auf Reisen



→ Alle Informationen finden Sie auf: [premium.lehrer-online.de](http://premium.lehrer-online.de)

sprach dort mit PolizistInnen der 1. Einsatzhundertschaft und Führungskräften der PD AFB. Im Mittelpunkt standen Themen wie Personal und Belastung, Ausrüstung und Bewaffnung, aber auch die finanzielle Ausstattung der Bereitschaftspolizei sowie die neuen Herausforderungen durch den Terrorismus. „Die Einstellung der Beamtinnen und Beamten in der Einsatzhundertschaft ist herausragend“, lobte Malchow. Zur Vorbereitung auf mögliche Anti-Terror-Einsätze seien entsprechende Konzepte bei Aus- und Fortbildung vonnöten, so der GdP-Vorsitzende. Ab April ist in der PD AFB eine entsprechende Beschulung der Einsatztrainer geplant, auch die Ausbildung des Polizeinachwuchses wird angepasst. Malchow plädierte für eine bessere Ausstattung der Bereitschaftspolizeien der Länder. Zwar sei der Bundesetat von 14 auf 20 Millionen Euro angehoben worden, dennoch gebe es einen Investitionsstau von 100 Millionen Euro.

## Thüringen

### Vorsorge für Pensionszahlungen

Die Landesregierung Thüringens hat das von Finanzministerin Heike Taubert (SPD) erstellte „Artikelgesetz zur finanzpolitischen Vorsorge für die steigenden Ausgaben der Beamtenversorgung“ gebilligt. Der Thüringer Pensionsfonds bliebe demnach in seiner bisherigen Funktion als Finanzierungsinstrument zur Abfederung von „Spitzen“ bei den Versorgungsausgaben erhalten. Er soll jedoch nicht mehr aktiv über Zuführungen weiter befüllt werden. Außerdem werde mit dem Gesetz das sogenannte Thüringer Nachhaltigkeitsmodell angewandt, das die Haushaltskonsolidierung durch die kontinuierliche Tilgung der Landesschulden vorsieht. So soll ab 2018 für jede Beamtin bzw. jeden Beamten oder jede Richterin bzw. jeden Richter, der bzw. die ab dem 1. Januar 2017 neu ernannt wird, ein jährlicher Be-



Foto: shutterstock.de/luenein by Westend61

trag der Tilgung zugeführt werden. Dabei handelt es sich um einen Pauschalbetrag in Höhe von 5.500 Euro pro Kopf, der sich an der Differenz der Ausgaben des Landes, die für ein vergleichbares Arbeitnehmerverhältnis aufzubringen sind, orientiert. „Ein Nebeneffekt des Modells ist daher, dass die bisher unterschiedlichen finanziellen Aspekte einer Einstellung im Angestellten- oder Beamtenverhältnis ausgeglichen werden, so dass die Einstellungspolitik in Zukunft frei von diesen Aspekten getroffen werden kann“, so die Ministerin.



## Wir machen das anders als andere



**Debeka**

Traditioneller  
Partner des öffentlichen Dienstes

Versichern und Bausparen

Mit unseren über 16.000 fest angestellten Mitarbeitern/innen setzen wir uns an 4.500 Standorten immer für unsere Mitglieder ein.

Weitere Infos unter [www.debeka.de](http://www.debeka.de) oder hier



Info  
**(08 00) 8 88 00 82 00**



[www.debeka.de/socialmedia](http://www.debeka.de/socialmedia)



# Länderbesoldungsrunden 2017

## STAND DER DINGE

Seit dem 17. März steht das Ergebnis der diesjährigen Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder. Rückwirkend zum 1. Januar 2017 gibt es ein Plus von 2 Prozent bzw. bis zu einem Bruttogehalt von 3.200 Euro auf jeden Fall 75 Euro. Zum 1. Januar 2018 werden die Entgelte dann um 2,35 Prozent angehoben. Der Verlauf der Besoldungsrunden stellt sich da differenzierter dar.



### Baden-Württemberg

Die Bezüge werden 2017 um 2 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkte zwecks Zuführung zur Versorgungsrücklage), angehoben, wobei BeamtInnen mit einem Grundbetrag von unter 3.750 Euro auf jeden Fall 75 Euro erhalten. In 2018 wird eine Erhöhung um 2,35 Prozent sowie zusätzlich um 0,325 Prozent vorgenommen. Die Anpassungen erfolgen bis Besoldungsgruppe A 9 jeweils zum 1. März, für Besoldungsgruppe A 10 zum 1. Mai und für die übrigen Betroffenen zum 1. Juni. Darüber hinaus soll zum 1. Januar 2018 die Absenkung der Eingangsbesoldung rückgängig gemacht werden.



### Bayern

Die Landesregierung will die Bezüge rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2 Prozent, mindestens 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöhen. Zudem soll eine Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro gezahlt werden.



### Berlin

Der Senat plant die Übernahme des Tarifabschlusses zuzüglich eines 1-prozentigen Zuschlags zur Angleichung der Bezüge an den Durchschnitt der anderen Bundesländer. Noch offen ist, zu welchem Datum die Erhöhung sowohl 2017 als auch 2018 erfolgen soll.



### Brandenburg

Die Landesregierung deutete die Übertragung des Tarifergebnisses an. Das Gespräch mit DGB und seinen Gewerkschaften findet Ende März statt.



### Bremen

Ein Gespräch zwischen Bürgermeister und DGB war für den 21. März 2017 geplant.



### Hamburg

Gemäß der 2011 abgegebenen Zusage des Ersten Bürgermeisters soll das Tarifergebnis auf die Beamtenschaft übertragen werden, wobei 0,2 Prozentpunkte in die Versorgungsrücklage fließen.



### Mecklenburg-Vorpommern

Das Land hat im Vorfeld eine Erhöhung zum 1. Juni 2017 um 1,75 Prozent beschlossen. Der DGB forderte die Regierung dennoch auf, über eine Übertragung des Tarifergebnisses ins Gespräch zu kommen.



### Niedersachsen

Bereits 2016 hat sich der Gesetzgeber auf eine Erhöhung um 2,5 Prozent zum 1. Juni 2017 festgelegt. Die Landesregierung hat den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aber zu Gesprächen eingeladen.



### Nordrhein-Westfalen

Zum 1. April 2017 soll die Besoldung um 2 Prozent (mindestens 75 Euro ohne Beachtung der Kappungsgrenze, wie sie der TV-L Abschluss vorsieht) und ab 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent steigen.



### Rheinland-Pfalz

Rückwirkend zum 1. Januar 2017 sollen die Bezüge um 2 Prozent, mindestens aber 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht werden.



### Saarland

Zum 1. Mai 2017 sollen die Bezüge um 2,2 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) erhöht werden. Ab 1. September 2018 werden sie um weitere 2,25 Prozent angehoben. Der im Tarifergebnis vorgesehene Mindestbetrag von 75 Euro soll prozentual umgerechnet und 2018 in die Tabelle eingebaut werden.



### Sachsen

Das Kabinett hat die Übernahme der linearen Anpassung beschlossen. Damit erhöhen sich die Bezüge jeweils zum ersten des Jahres um 2 Prozent (2017) und 2,35 Prozent (2018). Geprüft werden müsse laut Landesregierung anhand der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts noch die Übernahme der übrigen Elemente der Tarifeinigung.



### Sachsen-Anhalt

Rückwirkend zum 1. Januar 2017 werden die Bezüge um 2 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht.



### Schleswig-Holstein

Zum 1. Januar 2017 werden die Bezüge um 2 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkte zwecks Zuführung zur Versorgungsrücklage, mindestens aber 75 Euro) und zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent erhöht. Es wurde vereinbart, Verbesserungen der Besoldung struktureller Art bis zum Sommer zu erörtern.



### Thüringen

Die Landesregierung will die Bezüge zum 1. April 2017 um 2 Prozent (abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage) und zum 1. April 2018 um 2,35 Prozent erhöhen.



### Sonderfall: Hessen

Ab dem 1. Juli 2017 sollen die Bezüge um 2 Prozent, mindestens um 75 Euro, und zum 1. Februar 2018 um 2,2 Prozent erhöht werden. Zudem sollen die BeamtInnen zum 1. Januar 2018 Anspruch auf ein Jobticket haben. Damit wird das TV-H-Ergebnis auf die Beamtenschaft übertragen. Hessen ist nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

# 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](http://www.sanatorium-holler.de)

[www.DeutscherPersonalraete-Preis.de](http://www.DeutscherPersonalraete-Preis.de)

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2017

## Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.

### Einladung

### Ihre Teilnahme zählt!

Als Personalrat sind Sie herzlich eingeladen, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2017« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

Die DGB-Jugend verleiht einen Sonderpreis für hervorragende JAV-Arbeit.

Partner des »Deutschen Personalräte-Preises« ist die HUK-COBURG, die ebenfalls einen Sonderpreis verleiht.



Jetzt anmelden!  
Teilnahmeschluss:  
31. Mai 2017!

Mehr Infos und einfache  
Anmeldung auf [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

Eine Initiative der Zeitschrift

**Der Personalrat**  
PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Gemeinsam verliehen von



**HUK-COBURG**

In Kooperation mit



# Nutzen Sie Ihren Status im öffent- lichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

## Beamtdarlehen mit Top-Konditionen für Beamte, Tarif- beschäftigte 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](mailto:MBoeD@nuernberger.de)

## INFO-SERVICE

Öffentlicher Dienst/Beamte

INFO-SERVICE

Schulstr. 30 c

67125 Dannstadt-Schauernheim



## Betriebliches Eingliederungsmanagement

# Tipps aus dem Projekt RE-BEM des DGB Bildungswerks

Der Abschlussbericht des Projekts „Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement“ – kurz RE-BEM – liegt vor. Er wartet mit hilfreichen Tipps rund um die Einführung und die Steuerung des BEM auf.

Der gesamte Bericht mit den Projektergebnissen unter [www.re-bem.de](http://www.re-bem.de)  
► **Ergebnisse**

### Unterstützung bei der BEM-Umsetzung

Das Projekt hatte das Ziel, Vorschläge zu erarbeiten, wie die Entwicklung des BEM in Betrieben und Behörden passgenauer und damit effizienter gestaltet werden kann. Den Betrieben soll damit mehr Sicherheit bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags gegeben werden. Dahinter steht die Absicht, sowohl den gesetzlich verankerten Gedanken des Arbeitsplatzerhalts bei Krankheit wie auch übergreifend den Inklusionsgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention zu stärken. Gegenstand der Studie waren zwei Bausteine: eine Online-Befragung sowie eine Sekundärstudie, die die Auswertung bereits durchgeführter Projekte zum Gegenstand hatte (BM 3/2016 berichtete).

### Fördernde Faktoren

Das zentrale Ergebnis der Projektauswertung: Ein entscheidender Faktor für das Gelingen des BEM ist das Vertrauen der Beschäftigten in die Zielrichtung des Verfahrens. Die Vermittlung des Reha-Anliegens des BEM ist in der Aufklärungsarbeit noch nicht in breitem Umfang präsent, sodass zusätzliche Vertrauensbildungsmaßnahmen empfohlen werden. Das Projekt hat förderliche Maßnahmen für die Vertrauenskultur ermittelt:

- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema BEM verbessern
- Kommunikation über Erfolge fördern
- Beschäftigteninteressen bei der Zielsetzung im Auge behalten
- breites Spektrum der möglichen Maßnahmen im BEM-Verfahren ausschöpfen
- notwendige innerbetriebliche Ressourcen und Strukturen bereithalten, um damit die BEM-Umsetzung sicherzustellen
- Datenschutz sicherstellen
- negative Auswirkungen für BEM-Berechtigte vermeiden (keine Fehlzeitengespräche mit Sanktionscharakter)
- externe Impulse zulassen

### „Kümmerer“ gebraucht

Wichtig für die Existenz des BEM ist, dass es „Kümmerer“ und „Anschieber“ gibt. Diese finden sich auf verschiedenen Ebenen in der Betriebshierarchie, sie sind jedoch eher zufällig anzutreffen. Wo es keine „Kümmerer“ gibt, läuft ein Anspruch von Beschäftigten auf ein ordnungsgemäßes BEM immer noch in einer Reihe von Betrieben ins Leere.

### Positiver Einfluss durch BGM

In den Erhebungen wurde betont, dass ein funktionierendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) für die Einführung eines BEM deutlich positiv ist: Das BEM ist in 73 Prozent der Betriebe, die über ein BGM verfügen, eingeführt. Ein bestehendes BGM erleichtert die Sensibilisierung für das Thema, der Präventionsgedanke sorgt laut Bericht gleichzeitig für eine gute strukturelle Verankerung des BEM im Betrieb.

### Datenschutz hinkt deutlich

Als hemmender Faktor wurde u.a. ein unzureichender betrieblicher Datenschutz genannt. So regeln laut Abschlussbericht nur gut 44 Prozent der Betriebe die Vernichtung der BEM-Akte und gerade einmal die Hälfte trifft Regelungen zur Verschwiegenheitsverpflichtung der BEM-Verantwortlichen und auch Regelungen zur Schweigepflichtsentbindung. Hier gibt es einen deutlichen Nachholbedarf.

### Empfehlung an Gesetzgeber

Durch die Zuordnung des BEM in das Schwerbehindertenrecht des SGB IX tritt hinsichtlich des Aufbaus einer BEM-Struktur in den Betrieben eine Zuständigkeitslücke auf, die es zu schließen gilt. Nach den Ergebnissen der Studien bietet sich die Einreihung der BEM-Struktur in die Arbeitsschutzregularien an. Die hierauf bezogene betriebliche Mitbestimmung könnte dann ihre strukturstützende Rolle besser ausfüllen als bisher.

Zukunftskongress 2017

Staat & Verwaltung

Unter dem Motto „Deutschland vor der Wahl: Digitaler Aufbruch oder analoger Stillstand?“ werden am 20. und 21. Juni rund 200 ReferentInnen und 1.300 TeilnehmerInnen beim Zukunftskongress Staat & Verwaltung zentrale Aspekte rund um die Digitalisierung der Verwaltung diskutieren. ExpertInnen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft des Digital Government und der Verwaltungsmodernisierung tauschen sich aus über Themen, die den öffentlichen Dienst beschäftigen: Digitale Agenda für die Verwaltung, IT-Konsolidierung, Digitalisierung im ländlichen Raum, das Innovationsmanagement in der Verwaltung, Cyberstrategie oder die Open Government Partnerschaft. Auch die Umwälzung der Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung, neue Arbeitszeitmodelle und interdisziplinäre Teams kommen zur Sprache. Die Veranstaltung findet unter der Schirmherrschaft von Bundesinnenminister Thomas de Maizière statt. Der DGB ist institutioneller Partner des Zukunftskongresses.



**Brave New World**  
Zeitenwende im öffentlichen Dienst

**Jetzt vormerken:** Am 28. und 29. November 2017 findet in Berlin die DGB-Jahrestagung für den öffentlichen Dienst statt. Gut ausgestattete, funktionsfähige staatliche Institutionen werden wieder zunehmend als wichtige Voraussetzung für gesellschaftlichen Zusammenhalt, Sicherheit und Prosperität angesehen. Diese Erkenntnis stand viele Jahre im Schatten von „Deregulierung“ und „Entbürokratisierung“. Heute erfährt der öffentliche Sektor eine wahrnehmbare Aufwertung. Die staatlichen Einnahmen steigen kontinuierlich, die Politik stellt dringend fällige Investitionen in Personal und Infrastruktur in Aussicht. Diese Entwicklung trifft mit vielseitigen Herausforderungen zusammen, vor denen der öffentliche Dienst steht. Auf dem Schöneberger Forum, das dieses Jahr erstmals vom DGB Bildungswerk BUND als Veranstalter durchgeführt wird, möchten wir die Gestaltungsbedarfe und die Möglichkeiten von Personalräten, Einfluss zu nehmen, diskutieren und gemeinsam Lösungsansätze entwickeln. Am Abend des ersten Veranstaltungstages werden zudem engagierte Personalräte mit dem Deutschen Personalräte-Preis ausgezeichnet.

Registrierung, Beteiligung und Information unter [www.zukunftskongress.info](http://www.zukunftskongress.info)

Mehr Informationen unter [www.schoenebergerforum.de](http://www.schoenebergerforum.de)

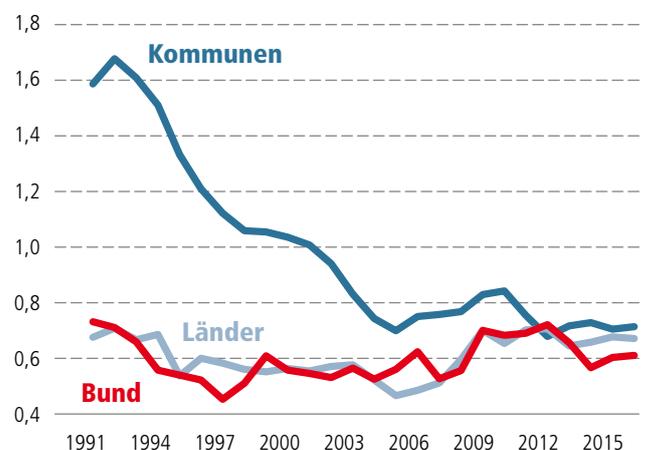
Fotos: Simone M. Neumann

Zahlen, Daten, Fakten

Kommunen haben Bau- und Planungsämter ausgedünnt

Die kommunale Infrastruktur fährt nach wie vor auf Verschleiß: In den vergangenen beiden Jahren investierten Städte und Gemeinden in Deutschland deutlich weniger in Straßen, Schulen und andere Gebäude, als diese an Wert verloren. Wie eine aktuelle Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) zeigt, liegt dies maßgeblich an zu geringen Kapazitäten der Bauwirtschaft und fehlendem Personal in den Bau- und Planungsämtern, die in den vergangenen 25 Jahren stark ausgedünnt wurden und das, obwohl einzelne Projekte immer komplexer werden. Die Zahl der in den kommunalen Verwaltungen mit Bau, Wohnungswesen und Verkehr befassten Beschäftigten ging allein von 1991 bis 2011 um gut ein Drittel zurück und im Anschluss bis 2015 um weitere gut neun Prozent. Neben den ostdeutschen Bundesländern haben vor allem Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein Planungskapazitäten erheblich reduziert. Zur Auflösung bestehender Planungsengpässe schlägt das DIW die Bereitstellung zentraler Beratungskapazitäten im Rahmen des Aufbaus einer kommunalen Infrastrukturgesellschaft vor. DIW Wochenbericht Nr. 11.2017 auf [www.diw.de](http://www.diw.de)

Anteil der Bruttoanlageinvestitionen\* am Bruttoinlandsprodukt zu jeweiligen Preisen (in Prozent)



\* Investitionen in Bauten, Ausrüstungen, Forschung etc. ohne Berücksichtigung von Wertminderungen. Die Nettoanlageinvestitionen der Kommunen wiederum liegen seit 2003 unter Null.

Quelle: DIW Wochenbericht Nr. 11.2017, S. 212

# Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Versorgungsanalyse für Frauen.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

**Sie kümmern sich um alles. Aber haben Sie dabei auch an sich gedacht? Viele Frauen im Öffentlichen Dienst arbeiten nur Teilzeit oder pausieren ganz. Gründe hierfür sind meist Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen. Zu dieser speziellen Situation hat die DBV sich Gedanken gemacht. Die Versorgungsanalyse zeigt Ihnen:**

- ✓ mit welchen Bezügen Sie im Alter rechnen können
- ✓ wie Sie Ihre Versorgungslücke intelligent schließen können und trotzdem flexibel bleiben
- ✓ wie Sie Ihre finanzielle Unabhängigkeit im Alter bewahren

Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

**Mehr Informationen:**  
FrauenimOeffentlichenDienst@dbv.de oder Telefon 0800 292 22 74.

Eine Marke der AXA Gruppe 



- Anzeige -



## Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst Unser Angebot – Ihr Vorteil

### RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

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

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



### Bestellungen:

Noch schneller geht es online unter: [www.d-b-w.de](http://www.d-b-w.de)

### Bestellung

per E-Mail: [info@d-b-w.de](mailto: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](http://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 bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

**Wir beraten Sie gerne:**

Adressen und Telefonnummern Ihrer Ansprechpartner finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder unter [www.HUK.de](http://www.HUK.de).

**Oder rufen Sie direkt an: Telefon 0800 215315401.**

DEUTSCHER  
PERSONALRÄTE  
PREIS • 2017



Der Personalrat

 **HUK-COBURG**



**HUK-COBURG**

Aus Tradition günstig