

# magazin

für beamtinnen und beamte

**DGB**

## GEWALTPRÄVENTION im öffentlichen Dienst

### Im Interview

Niedersachsens Innenminister  
Boris Pistorius

### Oliver Malchow:

Beschäftigte besser schützen!

### Versorgungsrücklage

Bund plant Kürzung der  
Besoldung bis 2031

Ausgabe 03 17.03.2016  
[www.beamten-magazin.de](http://www.beamten-magazin.de)



Bundesweit für Sie da:  
Mit Direktbank und  
wachsendem Filialnetz.



## Für uns: das kostenfreie Bezügekonto<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> 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.<sup>1)</sup>

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](http://www.bezuegekonto.de)



**BB** Bank

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst

## INHALT

**Titel**

Gewaltprävention im öffentlichen Dienst  
Das „Aachener Modell“ 4

**Interview**

„Gewalt richtet sich ausgerechnet gegen die-  
jenigen, die im Ernstfall sofort zur Stelle sind“:  
Boris Pistorius,  
Innenminister in Niedersachsen 6

**Gastbeitrag**

„Ausmaß der Angriffe dramatisch –  
Beschäftigte besser schützen!“  
Von Oliver Malchow, Vorsitzender der GdP 7

**Aus dem Bund** 8

**Aus den Ländern** 10

**Aus den Gewerkschaften**

Projekt RE-BEM:  
DGB Bildungswerk untersucht  
Betriebliches Eingliederungsmanagement 15

**Wettbewerb**

Deutscher Personalräte-Preis 2016:  
Jetzt bewerben! 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  
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  
Titelfoto: shutterstock.de/Piotr Marcinski  
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop  
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 23. Jahrgang  
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr  
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für  
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: DGB/Simone M. Neumann

**Elke Hannack**

Stellvertretende Vorsitzende  
des Deutschen Gewerkschafts-  
bundes

Liebe Leserinnen und Leser,

„Angst ist ein schlechter Ratgeber“, so besagt es ein bekanntes Sprichwort. Als Gewerkschafterin kann ich das nur unterstreichen. Gewerkschaften wollen zum Beispiel mithelfen, dass Beschäftigte Ängste – etwa vor Sanktionen am Arbeitsplatz wegen ihres engagierten Einsatzes für gute Arbeitsbedingungen – in Taten drang und neue Ideen für eine noch bessere Arbeitswelt umwandeln. Aus diesem Grund stehen sie ihnen und den Betriebs- und Personalräten stets beratend zur Seite. Wenn Beschäftigte während ihrer Arbeit Angst vor gewalttätigen oder verbalen Übergriffen durch ihre Mitmenschen haben müssen, ist das allerdings eine besondere Herausforderung für Gewerkschaften. Mit unserer Tagung „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes: Was ist zu tun?“, die wir am 23. März dieses Jahres gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin veranstalten, wollen wir diese Herausforderung annehmen. Mit Blick auf diesen Tag lenkt die vorliegende Ausgabe des Magazins für Beamtinnen und Beamte die Aufmerksamkeit auf die Zunahme körperlicher und verbaler Angriffe auf Beschäftigte, die diese auf Grund ihrer Tätigkeit im öffentlichen Dienst erleben.

Einem weiteren gewerkschaftlichen Anliegen widmet sich das Projekt „Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (RE-BEM)“. Es wird vom DGB Bildungswerk durchgeführt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Ziel des Projekts ist es, BEM-Beteiligten konkrete, praxisorientierte Handlungsanweisungen zur Einführung von BEM zur Verfügung zu stellen. Mehr Informationen dazu gibt es auf Seite 15.

Und wenn Ihr Personalrat bereits vorbildliche BEM-Strukturen mitgestaltet, Präventionskonzepte mitentwickelt oder andere Ideen für gute Arbeitsbedingungen umgesetzt hat, dann sollte er sich bis zum 31. Mai 2016 für den Deutschen Personalräte-Preis bewerben. Nähere Angaben zum Wettbewerb finden Sie auf Seite 17.

Mit freundlichen Grüßen

# Gewaltprävention im öffentlichen Dienst

## DAS „AACHENER MODELL“

Gewaltprävention, wie etwa Deeskalationstraining, bringt man im ersten Moment nicht mit der Ausübung von Verwaltungsberufen in Verbindung. Im Zuge einer wachsenden Zahl von Angriffen auf Polizei-, Rettungs- und Feuerwehrkräfte (s. auch S. 6 und 7) sind aber auch körperliche und verbale Übergriffe auf Beschäftigte in Jugend- und Sozialämtern, Finanzämtern und Jobcentern verstärkt in das öffentliche Bewusstsein gelangt. Für Behörden mit Publikumsverkehr gewinnt die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen an Bedeutung. Ein wichtiges Ziel: Beschäftigte sollen nicht das Gefühl haben müssen, Übergriffen schutzlos ausgeliefert zu sein. Das „Aachener Modell zur Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr“ bietet einen Ansatz für gute Präventionsarbeit.

Das Gesamtkonzept  
ist abrufbar unter  
[www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de)  
► Service ► Medien  
► Schriftenreihe Prävention  
in NRW

**Das „Aachener Modell“ resultiert aus Erfahrungen einer gemeinsamen erfolgreichen und kooperativ gestalteten Aufsichts- und Präventionsarbeit der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen und des Polizeipräsidiums Aachen. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte stellt es im Folgenden in Auszügen vor.**

### Erscheinungsformen der Gewalt

Gewalt am Arbeitsplatz kennt viele Facetten: angefangen von dem Zerreißen von Formularen, verbalen Attacken und Beschimpfungen aufgebrachter Kunden, Beleidigungen, Hetzkampagnen sowie üblen Nachreden bis hin zu schweren Übergriffen unter Einsatz von Waffen. Verbale Angriffe und subtile Beleidigungen treten bei der Arbeit mit Publikum häufig – in manchen Bereichen täglich – auf. Eindeutige Bedrohungen und

der Einsatz körperlicher Gewalt ereignen sich im Berufsalltag seltener. Katastrophen wie ein Amoklauf, ein Angriff mit Waffen oder eine Geiselnahme sind die Ausnahme. Besonders die Medienpräsenz nach gravierenden Einzeltaten und die daraus resultierende Angst, Unsicherheit und das Gefühl der Ohnmacht der Beschäftigten, am Arbeitsplatz selbst Opfer eines solchen Geschehens zu werden, tragen dazu bei, dass sich immer mehr Unternehmen mit dem Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ auseinandersetzen.

### Gefährdungslagen

Voraussetzung für die Erarbeitung eines wirkungsvollen Schutzkonzeptes ist die systematische Erfassung und Bewertung der Bedrohungsarten, die für den zu betrachtenden Bereich zutreffen können. Das „Aachener Modell“ trägt dieser Forderung

Rechnung. Im Abschnitt „Gefährdungslage“ werden die unterschiedlichen Formen der Gewalt am Arbeitsplatz nach der strafrechtlichen Relevanz und somit der „Schwere“ einer Tat, aber auch nach dem gefühlten Bedrohungs- bzw. Angstpotential eingeteilt.

### Gefahrenbewertung – Einschätzen der Gefahrenlage im Betrieb

Eine absolute Sicherheit auf unvorhersehbare Ereignisse gibt es nicht. Mit der Erkenntnis, dass etwas passieren kann, beginnt Prävention. Im Rahmen einer Gefahrenbewertung muss analysiert werden, welches Gefahrenpotenzial der einzelne Arbeitsplatz oder bestimmte Bereiche bergen, welche Personenkreise besonders gefährdet sind und wer oder was gefährlich sein könnte. Diese Einschätzung ist in der Praxis nicht immer einfach. Die vier im Konzept erläuterten Gefahrenstufen sollen bei der Bewertung der Arbeitsplätze bzw. der Tätigkeiten in Hinblick auf die Gefahrendisposition eine Orientierung bieten.

Der Einstufungsprozess muss sich aus einer seriösen Annäherung verschiedener Betrachtungsweisen ergeben. Als Grundlage hierfür können die innerbetrieblichen Dokumentationen (Meldungen, Strafanzeigen, Unfallanzeigen) oder Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibungen dienen. Neben diesen objektiven Daten hat das subjektive Empfinden der Betroffenen eine besondere Bedeutung. In der Praxis zeigt sich, dass eine Gefahrenbewertung unter Einbeziehung der Erfahrungen der Beschäftigten, Verantwortlichen und Experten (z. B. Polizei, Unfallversicherungsträger, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte) meist zu einer realistischen Einschätzung führt.

**Tipp:** Fragebogen „FoBiK – Formen der Bedrohung im Kundenverkehr“ aus dem Konzept nutzen

### Handelnde Personen – Wer sollte Konflikte lösen? Wer handelt in bedrohlichen Situationen?

In Diskussionen mit Beschäftigten und Führungskräften aus Bereichen der öffentlichen Verwaltung mit Publikumsverkehr zeigt sich immer wieder, dass die gegenseitige Hilfe, selbst in gefährlichsten Situationen, als selbstverständlich angesehen und von den Verantwortlichen geduldet wird. Der Gedanke der Eigensicherung wird hierbei von den Handelnden in den meisten Fällen nicht beachtet. Beschäftigte begeben sich trotz fehlender Qualifikation und ohne ausreichende Information in Gefahrensituationen. Oft sind sich Führungskräfte dieses Umstands und ihrer Führsorgepflicht nicht bewusst. Sie vertrauen – ausgehend von der Hilfsbereitschaft der Beschäftigten untereinander – viel zu leichtfertig auf die „Selbstheilungskräfte“ einer Belegschaft. Deshalb sollte dafür sensibilisiert werden

- bis zu welcher Gefährdungsstufe Beschäftigte selber Konflikte lösen können und sollten,
- ab wann Vorgesetzte einzubeziehen sind und
- warum bei bestimmten Gefahrenszenarien Sicherheitsdienste oder die Polizei notwendig sind, um die Situation wirkungsvoll zu klären.

### Situationsbedingte Handlungs- und Verhaltensempfehlungen Wie ist in einer möglichen Bedrohungssituation zu reagieren?

Bezüglich dieser Frage werden bewährte technische, organisatorische und personenbezogene Handlungs- und Verhaltensempfehlungen für die einzelnen Gefährdungsstufen gegeben.

Beispiele:

- gefahrenbewusste Büroeinrichtung und Absprachen mit Kolleginnen und Kollegen, Deeskalationstraining
- Dokumentation des Vorfalls, Hausverbot aussprechen, Strafanzeige erstatten
- medizinische und psychologische Erstbetreuung

### Betriebliche Voraussetzungen schaffen

Damit die Empfehlungen von Beschäftigten und Vorgesetzten in Gefahrensituationen wirkungsvoll umgesetzt werden können, müssen selbstverständlich notwendige Sicherheitsmaßnahmen geplant, trainiert und die notwendigen innerbetrieblichen Strukturen dafür geschaffen werden. Diese betrieblichen Voraussetzungen umfassen sowohl technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen.

### Das „Aachener Modell“ empfiehlt für die Umsetzung unter anderem folgende Bausteine:

- Begehungen und Beratung mit Experten
- Gefährdungen analysieren und Maßnahmen ableiten
- mehrstufige Alarmierungssysteme
- dokumentierte Sicherheitskonzepte für Notfall- und Krisensituationen
- Nachsorgekonzepte für berufsbedingte Krisensituationen mit psychischen Extrembelastungen

Gewaltprävention – Ein Thema für öffentliche Verwaltungen?!  
Das „Aachener Modell zur Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen am Arbeitsplatz“

#### Herausgeber

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen  
Sankt-Franziskus-Str. 146  
40470 Düsseldorf  
Telefon 0211 9024-0  
E-Mail [info@unfallkasse-nrw.de](mailto:info@unfallkasse-nrw.de)  
Internet [www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de)



## Gewalt richtet sich ausgerechnet gegen diejenigen, die im Ernstfall sofort zur Stelle sind

Die Statistiken belegen eine Zunahme an Gewalt gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Boris Pistorius, Minister für Inneres und Sport in Niedersachsen, schildert im Interview mit dem Magazin für Beamtinnen und Beamte die Situation sowie Präventionsmaßnahmen im zweitgrößten Bundesland.

**magazin //** Laut Polizeilicher Kriminalstatistik nehmen Gewaltdelikte gegen Polizei-, Rettungs- und Feuerwehrkräfte in Deutschland zu. Wie sehen die Zahlen hierfür in Niedersachsen aus und werden Vorfälle gegenüber anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erfasst?

**Boris Pistorius //** Lassen Sie mich zunächst ganz klar und deutlich sagen: Ich verurteile jede Form von Gewalt gegenüber Polizistinnen und Polizisten, Rettungskräften oder der Feuerwehr auf das Schärfste. Leider steigen die Zahlen bundesweit – mit Blick auf die Polizei noch ein wenig stärker und auf einem höheren Niveau als bei der Feuerwehr und den sonstigen Rettungskräften. Diese Entwicklung sehe ich mit Sorge. Denn die Gewalt richtet sich ausgerechnet gegen diejenigen, die für unsere tägliche Sicherheit sorgen und die im Ernstfall sofort zur Stelle sind. Und das kann nicht sein. Darum habe ich mich in Niedersachsen dafür eingesetzt, dass im aktuellen Haushalt rund vier Millionen Euro speziell für den Schutz und die Einsatzmittel der Polizei bereit stehen. So können jetzt beispielsweise flächendeckend bessere Schutzwesten angeschafft werden.

**magazin //** Welche Erkenntnisse gibt es zu den Ursachen körperlicher und verbaler Übergriffe auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes?

**Boris Pistorius //** Die wenig überraschende Antwort, untermauert von aktuellen statistischen Zahlen lautet: Zu den Angriffen kommt es ganz überwiegend dann, wenn Alkohol im Spiel ist. Fast zwei Drittel aller Tatverdächtigen, übrigens überwiegend junge Männer, waren bei der Tat alkoholisiert. Ich glaube, das muss gar nicht mehr groß wissenschaftlich analysiert werden, um daraus den Schluss ziehen zu können: Der Alkohol lässt Hemmungen fallen und ein Teil wird dadurch aggressiv – und das eben leider auch gegenüber der Polizei, der Feuerwehr oder den Rettungskräften. Klar ist aber auch: Natürlich ist übermäßiger Alkoholenuss keine Ausrede für ein derart inakzeptables Handeln.

**magazin //** Inwieweit findet Prävention, zum Beispiel in Form von De-eskalationstraining, bereits in der Ausbildung statt? Gibt es eine gemeinsame Strategie der Innenminister der Länder?

**Boris Pistorius //** Gewalt vermeiden und reduzieren – dieses Thema ist ein Schwerpunkt der polizeilichen Aus- und Fortbildung in Niedersachsen und auch in den anderen Ländern. Und natürlich haben meine Amtskollegen und ich erst im vergangenen Jahr ganz intensiv darüber gesprochen, wie die Einsatzkräfte noch besser auf derartige Situationen vorbereitet werden können. Es gibt ja auch schon eine länderübergreifende Projektgruppe, die sich mit dem Thema Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte befasst. Daraus sind bereits neue Ideen und Hinweise in die bisherigen Grundlagen der Aus- und Fortbildung geflossen, um sie noch weiter zu optimieren.

**magazin //** Wie sieht die Hilfe für Betroffene nach einer Gewalterfahrung aus und wie können Beschäftigte lernen mit der Angst vor einem weiteren Übergriff besser umzugehen?

**Boris Pistorius //** Selbstverständlich gilt auch hier: Durch gezielte Präventions- und Ausbildungs- bzw. Fortbildungsarbeit sollten Polizistinnen und Polizisten, aber auch die Feuerwehr und Rettungskräfte so weit es denn möglich ist, in die Lage versetzt werden, gar nicht erst Gewalt erfahren zu müssen. Wenn es dann aber doch so kommt, wird natürlich niemand allein gelassen mit möglichen Gewalterfahrungen. So gibt es dafür zum Beispiel bei der Polizei in jeder Behörde feste Ansprechpartner, die die Opfer beraten. Dazu gehören dann unter anderem Kriseninterventionsteams, der Medizinische Dienst, der Sozialwissenschaftliche Dienst oder eben auch regionale Beratungsstellen.



# Ausmaß der Angriffe dramatisch

## Beschäftigte besser schützen!

von Oliver Malchow, Vorsitzender der GdP

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) weist bereits seit langem auf das dramatisch gestiegene Ausmaß der Angriffe gegen Polizistinnen und Polizisten in Deutschland hin. Neben den klassischen Brennpunktsituationen wie Fußballspielen und Demonstrationen sind unsere uniformierten Kolleginnen und Kollegen immer häufiger auch im alltäglichen Streifen dienst Gewalterfahrungen ausgesetzt. Laut Polizeilicher Kriminalstatistik haben wir es mit der erschreckenden Zahl von 62.770 angezeigten Straftaten gegenüber Polizeibeamtinnen und -beamten im Jahr 2014 zu tun. Dies entspricht über 170 Anzeigen pro Tag und einem Anstieg von 14 Prozent gegenüber 2011! Die Angriffe reichen von Beleidigungen über einfache und schwere Körperverletzungen bis hin zu Tötungsdelikten. Daneben hält eine wachsende Resignation viele Beamtinnen und Beamte davon ab, bei Beleidigungen oder Angriffen überhaupt Anzeige zu erstatten, da sie sich oft von ihren Dienstvorgesetzten aber auch von der Justiz allein gelassen fühlen.

Wir beobachten, dass die wachsende Staatsferne, die Missachtung von Regeln und Gesetzen, die sinkende Hemmschwelle, auch erhebliche Gewalt anzuwenden, sich neben Polizeibeam-

tinnen und -beamten gegen alle Personen richtet, die eine staatliche oder gesellschaftliche Institution vertreten und Autorität im Rahmen ihrer Aufgaben ausüben müssen. Umso wichtiger ist es, dass der Gesetzgeber ein deutliches Zeichen setzt, dass eben diese Personen besser geschützt werden. Deshalb fordert die GdP einen neuen Straftatbestand, der jeden tätlichen Angriff auf Vollstreckungsbeamte ahndet. Weiterhin dringen wir auf vorrangigen dienstlichen Rechtsschutz für die Beamten, wenn sie Schmerzensgeld oder Schadenersatz einklagen und das Vorstrecken von Schmerzensgeld bei titulierten, aber uneintreibbaren Ansprüchen. Entsprechende Regelungen, die es auf engagiertes Betreiben der GdP mittlerweile auf Bundesebene und in zwei Bundesländern gibt, müssen bundesweit eingeführt werden. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten seit Jahren am Limit. Zusätzliche Aufgaben wie Terrorbekämpfung und die Bewältigung der Flüchtlingssituation sind nur dank des großen persönlichen Einsatzes der Beschäftigten zu bewältigen. Sie sorgen für die öffentliche Sicherheit und Ordnung und setzen sich damit unermüdlich für unsere Gesellschaft ein. Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte darf deshalb niemals toleriert und als normal betrachtet werden!



## Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Beamtinnen und Beamte

[www.das-rentenplus.de](http://www.das-rentenplus.de)

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



## Versorgungsrücklage

### Fortsetzung der Besoldungskürzungen

Im aktuellen Beteiligungsverfahren bezüglich eines Referentenentwurfs für ein Gesetz zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und anderer Gesetze (VersRücklÄndGE) hat der DGB gegenüber dem Bundesministerium des Innern seine Position mittels Stellungnahme erläutert. Der Entwurf beinhaltet neben weiterer Änderungsabsichten schwerpunktmäßig vier Ziele.

Zum einen soll der Zeitpunkt, zu dem das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Bundes“ erstmals zur Mitfinanzierung der Versorgungsaufwendungen verwendet werden darf, von 2018 auf 2032 verschoben werden.

Zudem soll die Minderung von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um 0,2 Prozentpunkte pro Anpassungsrunde zur Füllung der Versorgungsrücklage statt bis Ende 2017 bis Ende 2031 fortgesetzt werden.



Foto: iStockphoto.de/Nastco

Außerdem soll die Übertragung der Verwaltung der Mittel sowohl des Sondervermögens „Versorgungsrücklage“ als auch des „Versorgungsfonds des Bundes“ auf Dritte teilweise ermöglicht werden. Bislang verwaltet ausschließlich die Deutsche Bundesbank die Mittel der Sondervermögen.

Zugleich sind Änderungen bezüglich der Anlagestrategie geplant, zum Beispiel eine Erweiterung der Anlageklassen sowie die Erhöhung des zugelassenen Aktienanteils.

Der DGB wertet die Fortsetzung der Besoldungskürzungen um 14 Jahre als Vertrauens-

bruch und lehnt zudem eine kostenintensive Verwaltung der Mittel durch Dritte sowie risikobehaftete Investments ab. Die Verschiebung des Entnahmezeitpunkts wäre wegen des zu erwartenden Höchststandes der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger auf Bundesebene im Jahr 2035 sinnvoll. Über den Verlauf der Verhandlungen werden wir berichten.

## Sonderurlaub

### Von „soll“ zu „kann“ zu „soll“

Das Bundesministerium des Innern hat auf die Kritik des DGB reagiert und die geplante Verschlechterung des Sonderurlaubs unter Fortzahlung der Bezüge für gewerkschaftliche Zwecke von bis zu fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr zurückgenommen. In einem Anfang des Jahres vorgelegten Verordnungsentwurf der Sonderurlaubsverordnung war vorgesehen, die Gewährung vollends in das Ermessen der genehmigenden Dienstbehörde zu stellen (sogenannte „kann-Regelung“), während der Antrag bislang nur in begründeten Sonderfällen abgelehnt werden konnte (sogenannte „soll-Vorschrift“). Mit Rücknahme der Verschlechterung gilt diese Rechtslage nun fort. Jedoch plant der Ordnungsgeber weiterhin die Streichung der Möglichkeit, bis zu zehn Tage für diesen Zweck gewährt zu bekommen. Hier wird der DGB im für Mitte März angesetzten Beteiligungsgespräch auf eine entsprechende Ergänzung des Entwurfs drängen.

## Infrastruktur

### Verkehrspolitik läuft verkehrt

Die Zukunft der Verkehrsinfrastruktur in Deutschland stand am 25. Februar auf der Tagesordnung einer gemeinsamen Tagung von DGB, fünf seiner Mitgliedsgewerkschaften und der Friedrich-Ebert-Stiftung. Obwohl moderne Verkehrswege elementar für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sind, haben in den vergangenen Jahren verschiedene Kommissionen einen Investitionsstau festgestellt. „Der langsame Verfall schreitet seit Jahrzehnten fort“, erklärte DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Deshalb sei eine Investitionsoffensive notwendig. Die Bundesregierung dürfe dabei die „schwarze Null“ nicht als Maxime sehen. Am gleichen Tag legten ver.di und die Rosa-Luxemburg-Stiftung eine Studie zur Privatisierung der Daseinsvorsorge vor. Hintergrund ist die Diskussion um die Gründung einer Bundesfernstraßengesellschaft. „Eine wie von der Bundesregierung geplante Privatisierung der öffentlichen Infrastruktur bedroht 18.000 Arbeitsplätze in den Auftragsverwaltungen der Länder“, warnte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Wolfgang Pieper bei der Vorstellung.

## Schule

### Sponsoring und Schulterzucken

Die GEW kritisiert das zunehmende Sponsoring von Schulen durch Konzerne unter anderem bezüglich der technischen Ausstattung, Software oder auch Schulungen. „In großer Zahl wurden die Sponsoring-Bedingungen für Schulen gelockert und die Selbstständigkeit von Schulen sehr stark erhöht. Heute mündet das in einer organisierten Verantwortungslosigkeit“, erklärte GEW-Schulexpertin Martina Schmerr im Februar im Interview gegenüber der Zeitschrift ‚medien + erziehung‘. Die Kultusministerien „fühlen sich nicht mehr verantwortlich“, erklärte Schmerr. Als Antwort auf die Kritik seitens GEW und DGB habe man von dort nur „Schulterzucken oder das optimistische Credo ‚Die Schulen, die machen das schon‘“, vernommen. Die Gewerkschaftsforderungen nach einer öffentlichen Prüfstelle seien abgelehnt worden.

## Europa: Kommission in elektronischer Aktion

Welche Maßnahmen sollte die EU-Kommission ergreifen, um digitale öffentliche Dienste in Europa voran zu bringen? Diese Frage stand im Mittelpunkt einer Tagung Anfang März in Brüssel zum Abschluss der öffentlichen Konsultation zum „EU E-Government Aktionsplan 2016-2020“. Bereits in seiner Stellungnahme hatte der DGB klar gemacht, dass die erfolgreiche Digitalisierung von Verwaltung, Polizei und Schule nur mit guten Arbeitsbedingungen zu haben sei. „Die EU misst die Leistungen ihrer Mitgliedsstaaten bei vielen digitalen öffentlichen Diensten“, erklärte DGB-Vertreter Alexander Haas, „nur nicht bei den Maßnahmen, die den öffentlichen Beschäftigten zu Gute kommen.“ So bedarf es nach Ansicht des DGB eines europaweiten Vergleichs, wieviel und wie Mitgliedsstaaten in die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren. „Elektronische Verwaltungsverfahren scheitern oft daran, dass die eingesetzte Software umständlich zu bedienen ist“, so der DGB-Vertreter. Hier helfen nur ein behördliches Qualitätsmanagement und eine

strikte NutzerInnenorientierung. Das gibt es nicht umsonst, erklärte Haas. „Hinterher hinkende Länder wie Deutschland können hier viel von anderen Staaten lernen“, so der DGB-Vertreter, „vorausgesetzt, die EU fördert den grenzüberschreitenden Blick nicht nur im Hinblick auf Einsparpotentiale.“ Stärkere Anstrengungen zur Verbesserung der digitalen Kompetenzen forderte auch Anna Lisa Boni, Generalsekretärin des Zusammenschlusses europäischer Städte (Eurocities). Daneben machte sich der DGB für mehrsprachige Onlinedienste für entsandte und europaweit mobile Beschäftigte stark. In den DGB-Beratungsstellen des Projekts „faire Mobilität“ gebe es hunderte Fälle, die den Bedarf dafür bestätigten. Dies bekräftigte Martín Guillermo Ramírez, Generalsekretär der Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen auch für eine andere Beschäftigtengruppe: „Täglich pendeln in der EU 1,7 Millionen Menschen zur Arbeit im Nachbarstaat. Es wird Zeit, dass wir für diese Beschäftigten digitale Kanäle zur Verwaltung des Arbeitslandes öffnen.“

Foto: fotolia.de/mhjp

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

 **Union  
Investment**



**BB**  **Bank**

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst

## Baden-Württemberg

### Gute Noten für Lehrkräfte und Ganztagschulen

„Es ist überraschend, wie eindeutig die Eltern Reformen wie den Ausbau der Ganztagschulen und die Inklusion begrüßen“, kommentierte Ende Februar die GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz die Ergebnisse der „JAKO-O Bildungsstudie Baden-Württemberg“. Selbst die noch wenig bekannte Arbeit an den knapp 300 Gemeinschaftsschulen in Baden-Württemberg stoße bei einer Mehrheit auf Zustimmung. „Das zeigt, wie erleichtert die Eltern über die Auflösung des Reformstaus im ersten Jahrzehnt dieses Jahrtausends sind“, so Moritz. Gleichzeitig sei es ein Auftrag an die neue Landesregierung, nach den Wahlen am 13. März weiter in Bildung zu investieren. „Für eine Streichung von Lehrerstellen sehe ich in der nächsten Wahlperiode keinen Spielraum“, so die GEW-Chefin. Sie zeigt sich außerdem erfreut, dass fast 80 Prozent der befragten Eltern die zusätzlichen Lehrerstellen für Flüchtlingskinder begrüßten. „Die Eltern fällten über die Schulen und die Lehrkräfte ein überwiegend positives Urteil“, hob Moritz hervor.

## Bayern

### Wildwest im Süden

Schwere Vorwürfe erheben DGB und ver.di gegen die Klinik der Ludwig-Maximilians-Universität München. In den letzten zehn Jahren waren dort bis zu 47 LeiharbeiterInnen gesetzeswidrig bei einer hundertprozentigen Tochterfirma der Klinik beschäftigt. Obwohl der Betriebsrat mehrmals nach dem Anstellungsverhältnis der KollegInnen gefragt hatte, wurde ihm deren Einsatz nicht zur gesetzlich verpflichtend vorgeschriebenen Mitbestimmung vorgelegt. Der Betriebsrat wehrte sich und verweigerte die nachträgliche Zustimmung. Statt zu regulärer Beschäftigung zurück zu kehren, weicht der Arbeitgeber nun auf Werkverträge der bisherigen Leiharbeitsfirma aus. „Hier liegt ein krasser Missbrauch des Werkvertrages durch eine Tochterfirma des Landes Bayern vor“, kritisierte DGB-Landeschef Matthias Jena.



Mehr „Mäuse“ in Höhe von 400 Euro monatlich für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst forderten die Gewerkschaften am 8. März 2016 von der Berliner Bildungssenatorin Sandra Scheeres. Foto: Chr. v. Polentz/transifoto.de

## Berlin

### Aktionstag für die Aufwertung

Am 8. März zogen ErzieherInnen und SozialpädagogInnen vor die Berliner Bildungsverwaltung. Weil der Frauentag nicht nur ein Tag zum Feiern, sondern auch ein Kampftag ist, taten sie beides: feiern und demonstrieren. In der Kritik stand dabei die Einkommenslücke zu ErzieherInnen und SozialpädagogInnen in den Kommunen des Nachbarlandes. Sie betragt bis zu 400 Euro monatlich. Hintergrund sind die unterschiedlichen Tarifwerke. Während die KollegInnen in Brandenburgs Kommunen dem TVÖD unterfallen, gilt für das Land Berlin der TV-L. Die im Herbst letzten Jahres für die kommunalen ErzieherInnen und SozialpädagogInnen erzielten Verbesserungen forderten die DemonstrantInnen auch für Berlin. Auch wenn dieser Abschluss nicht alle Erwartungen erfüllt habe, sei er doch ein wichtiger Beitrag für die Aufwertung und Anerkennung der sozialpädagogischen Berufe.

## Brandenburg

### Nach den Verhandlungen ist vor den Verhandlungen

Ende Februar führten die Verhandlungen über die Fortschreibung des Tarifvertrages „Verwaltungsumbau“ (BM berichtete) zum Ergebnis. Innenminister Karl-Heinz Schröter (SPD) und Finanzminister Christian Görke (Die Linke) unterschrieben den bis Ende 2017 laufenden Regelelungskatalog für Tarifbeschäftigte gemeinsam mit den Vorsitzenden der DGB-Gewerkschaften GEW, ver.di, GdP und IG BAU. Gleichzeitig

begann die erste Runde der für alle Landesbeschäftigten relevanten Verhandlungen zu einer leistungsfähigen und zukunftsfesten Landesverwaltung. Im Rahmen dessen wollen Land und Gewerkschaften den Generationenwechsel gestalten und die Wettbewerbsfähigkeit der Landesverwaltung stärken. Beide Seiten einigten sich zunächst auf drei Verhandlungsschwerpunkte. In einem ersten Paket soll noch im März über lebens- und altersgerechte Arbeitsbedingungen verhandelt werden. Im Anschluss stehen auch die Gewinnung und Einstellung junger Beschäftigter und die Erhöhung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes auf der Agenda. Schließlich wird es um Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung im Landesdienst gehen.

## Bremen

### Kommunaler Personalabbau

Die Gewerkschaften in der Stadt Bremerhaven fürchten massive Einschränkungen für die BürgerInnen. Hintergrund ist die vom Magistrat in Kraft gesetzte „Wiederbesetzungssperre“ frei werdender Stellen. „Die Wiederbesetzungssperre trifft die jeweiligen Bereiche zufällig

» DIE POLITIK SPART DEN ÖFFENTLICHEN DIENST KAPUTT «

und unkoordiniert“, kritisierte ver.di-Vorsitzender Jörg Zager den Beschluss, „das ist wie Sand im Getriebe.“ „Die Politik spart den öffentlichen Dienst kaputt“, erklärte der GdP-Kreisgruppenvorsitzende Jörg Eilers, „ausbaden müssen das dann unsere Kolleginnen und

Kollegen und natürlich die Bürgerinnen und Bürger.“ Die GEW wies darauf hin, dass auch Stellen in Ganztagschulen betroffen seien. „Wir tragen nicht die Schuld an der Haushaltskrise“, unterstrich die stellvertretende GPR-Vorsitzende Elisabeth Uzunoglu. Der Staat habe kein Ausgaben- sondern ein Einnahmeproblem. Dieses müsse vom Bund endlich angepackt werden.

## Hamburg

### Fünf Euro für die Nacht

Seit mehreren Jahren wurde die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DUZ) nicht mehr angepasst. Die GdP will hier nun mit einer Kampagne Druck machen. Sie fordert eine Zulage von fünf Euro pro Stunde. Ein entsprechender Antrag in der Hamburgischen Bürgerschaft wurde im Innenausschuss vertagt. Die Forderung soll nun einer ausführlichen Prüfung unterzogen werden. „Die Zeit der politischen Verzögerungstaktik muss ein Ende haben“, erklärte GdP-Landeschef Gerhard Kirsch, „das zu erzwingen, können wir nur gemeinsam.“

## Hessen

### Gegen das Kaputtsparen

Insgesamt 3.200 Menschen folgten dem Aufruf des DGB und seiner beamtenorganisieren-

den Gewerkschaften zu Demonstrationen in Frankfurt und Kassel am 3. März. Im Vorfeld der Kommunalwahlen bezogen die GewerkschafterInnen Position für einen handlungsfähigen Sozialstaat. „Die Politik der schwarz-grünen Landesregierung findet unter Haushaltsvorbehalt statt“, kritisierte die DGB-Bezirksvorsitzende Gabriele Kailing, „das ist aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zukunftstauglich.“ Wer sich dafür feiere, dass er einen positiven Haushaltsabschluss mithilfe von Kürzungen im Personalbereich vorlege, der begreife seine Verantwortung für die Beschäftigten des Landes

**» DIE LANGFRISTIGEN SCHÄDEN  
WERDEN UNSERE KINDER UND  
ENKELKINDER TRAGEN MÜSSEN«**

nicht. Kailing wandte sich insbesondere gegen die Nullrunde bei den BeamtInnen sowie die Deckelung der Bezüge, die ab diesem Jahr greifen soll. „Wer auf Kosten von Städten, Kommunen, den Landesbeschäftigten und somit im Endeffekt zulasten der BürgerInnen die schwarze Null erzielen will, der verkennt den erheblichen Investitionsbedarf in Infrastruktur, Bildung und öffentliche Dienstleistungen. Die langfristigen Schäden werden unsere Kinder und Enkelkinder tragen müssen“, so Kailing. Die DemonstrantInnen forderten stattdessen

eine Stärkung der Einnahmeseite öffentlicher Haushalte. Unternehmen, große Vermögen und große Erbschaften sollten wieder stärker zur Finanzierung staatlicher Aufgaben herangezogen werden. Kapitalerträge sollten nicht pauschal besteuert werden, sondern gemäß der Leistungsfähigkeit der Steuerpflichtigen.

## Mecklenburg-Vorpommern

### Vielfalt endlich ernst nehmen

**Zukunftsforum  
Lehrer\_innenbildung**

Inklusive Bildung, Kinder mit Kriegs- und Fluchterfahrung, Schulstrukturreformen, Ganztagsunterricht – die Anforderungen an Lehrkräfte ändern sich. Was braucht es für LehrerInnen für die gute, allgemein und beruflich bildende Schule? Wie sollten die Ausbildungsphasen gestaltet sein? Welche Bedingungen braucht das kollegiale Miteinander in der Schule? Diese Fragen diskutierte die GEW im Nordosten beim ersten „Zukunftsforum Lehrer\*innenbildung“ am 12. März. Dabei stand die wachsende Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Kinder im Klassenraum im Fokus. In der Diskussion wurde aber auch deutlich, dass es eine solche Vielfalt schon bisher gab, sie wurde bloß nicht ausreichend ernst genommen. Um Überforderung und Überlastung zu vermeiden, brauche es daher neben guten Arbeitsbedingungen eine qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung, um die erforderlichen pädagogischen Kompetenzen zu stärken.

## Niedersachsen

### Post vom Hausmeister

Bei den laufenden Verhandlungen zur Entgeltordnung mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) widmet sich eine gesonderte Verhandlungsgruppe den Tätigkeiten der SchulhausmeisterInnen. Bislang wurde hier kein Ergebnis erzielt. Ver.di hat ein zeitgemäßes Modell zur Eingruppierung vorgelegt. Die VKA hat dem gegenüber ein Modell vorgeschlagen, bei dem fast alle SchulhausmeisterInnen in der Entgeltgruppe 5 verbleiben. Ohne einschlägige Berufsausbildung sollen sie



Für einen handlungsfähigen Sozialstaat gingen am 3. März 2016 Tausende in Hessen – wie hier in Frankfurt – auf die Straße.  
Foto: GEW Hessen

sogar nur in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert werden. Mit einer Postkartenaktion macht ver.di jetzt mobil. Über 4.000 Postkarten – viele davon aus Niedersachsen – wurden von Detlef Eisenblätter, Vorsitzender der ver.di-Bundesfachgruppe Schulen, im Februar an die VKA übergeben. Eisenblätter forderte die VKA dazu auf, die Anliegen der SchulhausmeisterInnen ernst zu nehmen und sich entsprechend in den Verhandlungen zu bewegen.

## Nordrhein-Westfalen

### Mehr Personal für Polizei und Justiz

Ein von der Landesregierung vorgelegter Entwurf für einen Nachtragshaushalt sieht vor, dass Polizei und Justiz kurzfristig mehr Personal erhalten. „Das ist ein wichtiges positives Signal für die Innere Sicherheit“, zeigte sich der GdP-Landesvorsitzende Arnold Plickert erfreut. Der Regierungsbeschluss ist Teil eines

15-Punkte-Planes. Die Strafverfolgung soll durch 300 zusätzliche Planstellen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften beschleunigt werden. Einhundert davon entfallen jeweils auf RichterInnen und StaatsanwältInnen. Auch die Polizeipräsenz soll verstärkt werden. Dafür sollen 500 zusätzliche PolizistInnen an Kriminalitätsbrennpunkten in Ballungsräumen eingesetzt werden. Die Zahl der PolizeianwärterInnen war bereits erhöht worden, nun kommen noch 350 Stellen hinzu. Da die Ausbildung der AnwärterInnen sich hinzieht, sollen mit Sofortmaßnahmen bis 2018 mehr Kapazitäten im Vollzug geschaffen werden. So können insbesondere pensionierte PolizistInnen vorübergehend angestellt werden, um Vollzugspersonal von Verwaltungstätigkeiten zu entlasten. BeamtInnen, die kurz vor dem Ruhestand stehen, sollen die Möglichkeit bekommen, freiwillig ihren Dienst um bis zu drei Jahre zu verlängern. Unterstützungseinsätze außerhalb des Landes sollen auf das rechtlich zulässige Maß zurückgeführt werden. „Mit der Schaffung von 350 zusätzlichen Stellen für Regierungsbeschäftigte, die auf alle Polizeibehörden verteilt werden sollen, setzt die Landesregierung eine Forderung der GdP um“, betonte Plickert. Die Möglichkeit einer freiwilligen Lebensarbeitszeitverlängerung für PolizistInnen könne aus Sicht der GdP dagegen nur eine einmalige Lösung sein, um der aktuellen Belastungssituation Rechnung zu tra-

## Rheinland-Pfalz

### GEW-Erfolg: Sprachförderunterricht nach Tarif

Die GEW hat erreicht, dass Sprachförderkräfte tariflich bezahlt werden. Die Lehrkräfte für Sprach-, Förder- und MigrantInnenunterricht an den rheinland-pfälzischen Schulen wurden seit Monaten falsch eingruppiert. Die GEW hatte sich dafür eingesetzt, dass diese KollegInnen nach der Entgeltordnung für Lehrkräfte bezahlt werden. Nach vielen Gesprächen hat das Bildungsministerium nun eingelenkt. Nun ist anerkannt, dass Sprachförderung regulärer Unterricht ist und demnach auch die entsprechende Entgeltordnung gilt. Dies entspricht auch der bisherigen Praxis in anderen Bundesländern.

## Saarland

### Polizeilicher Ordnungsdienst gestartet

Ende November 2015 hatte Innenminister Klaus Bouillon (CDU) die Einführung eines „Polizeilichen Ordnungsdienstes“ (POD) angekündigt, nun ist es soweit: Anfang März traten 30 Kräfte ihre dreimonatige Ausbildung an. Sie wurden von Landespolizeivizepräsident Hugo Müller und KollegInnen der GdP begrüßt. Diese Tarifbeschäftigten sollen die saarländischen PolizeibeamtInnen bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen. Ihre Aufgaben werden im Bereich Objektschutz, Verkehrsüberwachung und Abschiebungen liegen. Sie sollen die gleichen Befugnisse wie HilfspolizeibeamtInnen haben. Im Rahmen der Eigenversicherung dürfen sie also Handfesseln und Reizstoff einsetzen. Hierzu gibt es eine Änderung des Saarländischen Polizeigesetzes.

## Sachsen

### Schwieriger Weg in die Altersteilzeit

Ende Februar wurden in Dresden die Verhandlungen zur Altersteilzeit für Lehrkräfte fortgesetzt. Die Gespräche zwischen GEW und Land gestalten sich außerordentlich schwierig. Die GEW hatte gefordert, dass die Staatsregierung ausschließt, die Regelstundenzahl während der Laufzeit zu erhöhen. Hier zeichnete sich bisher



gen. „Damit gewinnt das Land Zeit, zusätzliche PolizistInnen auszubilden – mehr nicht“, so Plickert. Auch die angestrebte Erprobung von Langzeitkonten geht aus Sicht der GdP nicht weit genug. „Ein auf wenige Behörden begrenzter Versuch bringt uns in der jetzigen Situation nicht weiter. Was wir brauchen, ist endlich eine tragfähige Lösung für alle PolizeibeamtInnen, die aktuell 5 Millionen Überstunden vor sich herschieben“, machte Plickert deutlich.

keine Bewegung auf Arbeitgeberseite ab. Weil KollegInnen durch Altersteilzeit weniger arbeiten, die Arbeit aber nicht weniger wird, hatte die GEW einen Ausgleich gefordert. Auch hierzu liegt bisher keine Antwort der Staatsregierung vor. Die Verhandlungen werden mit Erscheinen dieses Heftes fortgesetzt.

Sachsen-Anhalt

### Perspektiven für Verwaltungsnachwuchs

Ver.di hat sich mit dem Finanzministerium auf ein Konzept zur Ausbildung und Einstellung in der Landesverwaltung geeinigt. Seit 2009 hat die Landesregierung die Ausbildung im mittleren Dienst, insbesondere in den klassischen Ausbildungsberufen nahezu eingestellt. Deshalb hatte ver.di bereits 2012 bei der Verlängerung des Teilzeit-Tarifvertrages durchgesetzt, dass 20 Prozent der durch Teilzeit eingesparten Mittel zurückfließen in Ausbildung,

befristete Übernahmen und andere Demografie-Maßnahmen. Insgesamt konnten die Gewerkschaften über den Tarifvertrag seit 2012 die Einstellung von 122 Auszubildenden und die für zwei Jahre befristete Übernahme von 63 jungen KollegInnen erreichen. Zwar werden die Notwendigkeiten aus Sicht von ver.di bei weitem nicht abgedeckt. Dennoch hob die Gewerkschaft hervor, wie stark durch die Solidarität der Beschäftigten Perspektiven für junge Menschen geschaffen werden konnten.

Schleswig-Holstein

### In der Oper für die Kita

In der Kieler Oper fand Anfang März eine Veranstaltung für Fachkräfte aus Kindertagesstätten statt. Sie war Bestandteil des Bundesprogramms „Qualität vor Ort“. Eingeladen hatten die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die GEW-Landesvorsitzende Astrid Henke beurteilte dies



Opernhaus Kiel mit Kieler Rathaus und Rathausurm

Foto: Arne List



**BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst**



**Ökologische Geldanlage bei unserem Partner:  
Ab 4% solide Zinsen jährlich!  
Investieren Sie in die Umwelt.**



**+ 50 Euro extra für  
unsere Mitglieder.**

**Jetzt BSW-Mitglied werden!**

**Tel. 0800 279 25 82** (gebührenfrei)

Öffnungszeiten: Mo – Fr 8 – 19 Uhr

**[www.bsw.de/info](http://www.bsw.de/info)**

**Unzählige weitere Vorteile in allen  
Lebenslagen für unsere Mitglieder!**

Stand 3/2016

## AUS DEN LÄNDERN

als keine schlechte Idee, erwartete aber von der Politik „mehr als Diskussionen im Ambiente der Hochkultur“. Konkret macht sich die GEW für mehr Qualität und bessere Arbeitsbedingungen in den Kitas stark. „In den Kitas müssen die ‚tragischen Opern‘ bei schlechten Rahmenbedingungen endlich runter vom Spielplan“, forderte Henke. Die Zahl der Kinder, für die einzelne ErzieherInnen Verantwortung tragen, sei einfach zu groß. „Es macht für die Arbeit einen großen Unterschied, um wie viele Kinder sich eine Fachkraft kümmern muss. Das ist für die Qualität der Arbeit und für die Arbeitsbedingungen ganz entscheidend“, erklärte Henke.

### Thüringen

#### Fusion mit Zuschuss

Das Land stellt 155 Millionen Euro für Gemeindefusionen bereit. Diese Mittel sollen stark verschuldeten Gebietskörperschaften zu Gute



Foto: shutterstock.de/Michael Wrick

kommen und für freiwillige Gemeindefusionen zur Verfügung stehen. Dies gilt nur innerhalb der so genannten „Freiwilligkeitsphase“ der vom Kabinett beschlossenen Gebietsreform. Verschuldete Gemeinden, die in den Jahren 2017 und 2018 neu gegliedert werden, können als Strukturbegleithilfen steuerkraftunabhängige Zuweisungen erhalten. Die Gemeinden sind verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren Schulden in mindestens derselben Höhe zu tilgen, in denen sie Strukturbegleithilfen erhalten haben. Hierfür stehen im Haushaltsjahr 2018 55 der insgesamt 155 Millio-

nen Euro zur Verfügung. 100 Millionen Euro sind für die Förderung freiwilliger Gebietsreformen vorgesehen. Gleichzeitig wappnet sich die Gewerkschaft ver.di. Die geplanten umfangreichen Reformen werden sich auf viele Beschäftigtenbereiche auswirken, nicht nur im Bereich der Landes- und Kommunalverwaltung. Am 17. Februar gab es dazu eine erste Beratung der fachbereichsübergreifenden ver.di-Arbeitsgruppe. Besonderes Augenmerk legt die Arbeitsgruppe auf alle Fragen der Mitbestimmung sowie der Sicherung von Arbeits- und Entgeltbedingungen.

Debeka

Versichern und Bausparen

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes



Info  
(08 00) 8 88 00 82 00  
[www.debeka.de](http://www.debeka.de)

## Chancenorientierte Privatrente Garantie und Renditechancen

Innovative Produkte für Ihre Altersvorsorge. Informieren Sie sich jetzt.

anders als andere

Debeka



Informationen und  
AnsprechpartnerInnen  
zum Gesamtprojekt unter  
[www.re-bem.de](http://www.re-bem.de)

DGB Bildungswerk untersucht Betriebliches Eingliederungsmanagement

## Aus der Krankheit zurück in Arbeit

Sind Beschäftigte mindestens sechs Wochen krank, sind Arbeitgeber und Dienstherren gesetzlich verpflichtet, ihnen bei der Rückkehr die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) anzubieten. Soweit die Theorie. Doch wo wird BEM tatsächlich praktiziert? Wer treibt BEM voran, wer steht ihm eher kritisch gegenüber? Diese und weitere Fragen richtet das DGB Bildungswerk e. V. derzeit unter anderem an Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen.

Seit 2004 besteht die gesetzliche Verpflichtung, den Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, wenn sie innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr mindestens sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Die Krankheiten müssen nicht durch die Arbeit entstanden sein. Auch der Beinbruch beim Sport zählt. Denn es geht nicht um Verschulden sondern um bestmögliche Rehabilitation. Das BEM hat zum Ziel, den Beschäftigten nach einer längeren Erkrankung oder nach vielen Kurzerkrankungen eine reibungslose Rückkehr in den Betriebsalltag zu ermöglichen. In einem strukturierten Verfahren wird geprüft, welche Arbeiterleichterungen erforderlich sind und wer die – auch finanziellen – Mittel dafür zur Verfügung stellt. Wichtig dabei: BEM ist immer nur ein freiwilliges Angebot an die Beschäftigten.

### Die Praxis

In der breiten Landschaft von Betrieben und Dienststellen in Deutschland sind beim BEM viele Facetten zu beachten. Nicht alle Lösungsansätze sind gut für alle Beteiligten zu handhaben. Manche Dienststellen und Betriebe haben noch nicht einmal auf die seit Jahren bestehende gesetzliche Verpflichtung reagiert.

### Das Projekt

An diesem Punkt möchte das Projekt „Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (RE-BEM)“ ansetzen. Es wird vom DGB Bildungswerk durchgeführt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Das Projektziel ist es,

BEM-Beteiligten konkrete, praxisorientierte Handlungsanweisungen zur Einführung von BEM, zugeschnitten auf die jeweilige Dienststellen- oder Betriebsgröße, an die Hand zu geben.

### Die Bausteine

Das Projekt RE-BEM ist über einen Zeitraum von drei Jahren angesetzt und besteht aus drei Bausteinen. Zuerst werden Akteure online befragt, anschließend anderweitige Forschungsergebnisse zum BEM ausgewertet. Mit den Ergebnissen aus diesen beiden Erhebungen soll schließlich die Praxisphase starten. Im Realitätsabgleich sollen die konkreten Handlungsoptionen mit beteiligten Kleinbetrieben entwickelt werden. Auch Behörden können sich hierfür bewerben, wenn sie nicht mehr als hundert Beschäftigte haben.

### Die Befragung

Bis Ende Juli 2016 können Personal- und Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen sowie VertreterInnen von Arbeitgebern und Dienstherren an der Onlinebefragung im ersten Projektbaustein teilnehmen. Sie dauert 10 Minuten in Betrieben und Dienststellen ohne bestehendes BEM bis hin zu 30 Minuten, wenn zum BEM bereits Erfahrungen bestehen. Der Datenschutz bleibt dabei gewährleistet.

### Die Teilnahme

An der Umfrage teilnehmen können Interessierte unter [bem.zensus.de](http://bem.zensus.de). Informationen und AnsprechpartnerInnen zum Gesamtprojekt unter [www.re-bem.de](http://www.re-bem.de)

# Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

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

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

### Jetzt Angebot anfordern:

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

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

## UNSER ANGEBOT – IHR VORTEIL

– Anzeige –

### Betreutes Wohnen nach Ihren Wünschen

Unsere Seniorenresidenzen setzen bundesweit anspruchsvolle Standards für das altersgerechte Wohnen.



[www.augustinum.de](http://www.augustinum.de)

### Haut- und Atemwegserkrankungen

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



[www.fachklinikum-borkum.de](http://www.fachklinikum-borkum.de)

### Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

Rehabilitationsmaßnahmen für Frauen mit einer psychosomatischen Erkrankung (individuelles Therapieprogramm). Mit Begleitkindern.



[www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de](http://www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de)

### Privatklinik Eberl in Bad Tölz

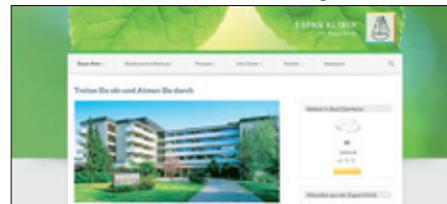
In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



[www.privatklinik-eberl.de](http://www.privatklinik-eberl.de)

### Espan Klinik mit Haus ANNA

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



[www.espan-klinik.de](http://www.espan-klinik.de)

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

JETZT  
BEWERBEN!

# DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2016

Unter dem Motto „Initiativen für Beschäftigte“ zeichnet der Deutsche Personalräte-Preis Projekte aus der täglichen Personalratsarbeit in Dienststellen, Behörden und Ämtern aus. Bewerben können sich einzelne Personalratsmitglieder, komplette Gremien oder auch dienststellenübergreifende PR-Kooperationen. Auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind zur Teilnahme aufgerufen. Die Bewerbungsfrist für den „Deutschen Personalräte-Preis 2016“ läuft. Bis zum 31. Mai 2016 können Projekte unter [www.dprp.de](http://www.dprp.de) eingereicht werden.

## Würdigung Ihres Engagements

Öffentliche Dokumentation, Würdigung und Anerkennung engagierter Personalratsarbeit sind das Anliegen der Initiatoren des Preises von der Fachzeitschrift „Der Personalrat“. Der Preis wird gemeinsam vom Bund-Verlag, Frankfurt, und der HUK-COBURG verliehen. Die Preisverleihung erfolgt im Rahmen des von DGB und Hans-Böckler-Stiftung veranstalteten Schöneberger Forums, der jährlichen Fachtagung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Das Forum findet am 16. und 17. November 2016 in Berlin statt. Jedes eingereichte Projekt nimmt auch am ausgelobten Sonderpreis der

HUK-COBURG teil. Im Rahmen des „Deutschen Personalräte-Preises“ zeichnet die DGB-Jugend zudem beispielhafte JAV-Arbeit und Projekte für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende mit einem Sonderpreis aus.

## Kriterien der Bewertung

Projekte und Initiativen aus den Jahren 2014 bis 2016, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, deren Arbeitsumfeld oder der sozialen Rahmenbedingungen beigetragen haben, können eingereicht werden. Die Kriterien für die Bewertung der einzelnen Arbeiten sind unter anderem die Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit der durchgeführten Projekte sowie die konkreten Auswirkungen auf den Alltag in der Dienststelle. Für die Jury, besetzt mit Praktikern aus öffentlichem Dienst, Gewerkschaften und Wissenschaft, sind folgende Fragen von Interesse:

Warum wurde das Gremium aktiv, aus welchen Gründen wurde das Projekt angeschoben?  
Wie war die Vorgehensweise? Was ist am Schluss herausgekommen? Welche Perspektiven ergeben sich daraus für Anschlussaktionen und -maßnahmen?

Ausführliche  
Informationen,  
Bewerbungsunterlagen und  
Kontaktadressen unter  
[www.dprp.de](http://www.dprp.de)



Die Gewinnerinnen und Gewinner des Wettbewerbs 2015 nahmen beim letztjährigen Schöneberger Forum ihre Auszeichnungen entgegen.  
Foto: Simone M. Neumann

Das komplette Programm sowie Informationen zur Anmeldung unter [potsdamerforum.verdi.de](http://potsdamerforum.verdi.de)

**Potsdamer Forum 2016**

„Öffentliche Infrastruktur! – Wichtiger denn je!“ lautet das Motto des diesjährigen Potsdamer Forums, das vom 7. bis 8. Juni 2016 in Potsdam stattfindet. Die ver.di-Tagung richtet sich an Führungskräfte in öffentlichen Institutionen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene, an leitende Positionen für die Organisation und/oder das Personal sowie an Personalräte und Betriebsräte im öffentlichen Dienst in Freistellung. Neben der Leitfrage, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit der öffentliche Dienst auch weiterhin hochwertige Dienstleistungen erbringen kann, werden in insgesamt sieben Workshops Themen des Organisations- und Personalmanagements erörtert.

Foto: Kay Henschelmann

**4. ZUKUNFTSKONGRESS STAAT & VERWALTUNG 2016**

Am 21. und 22. Juni 2016 wird unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums des Innern der 4. Zukunftskongress Staat & Verwaltung in Berlin veranstaltet. Dieses Jahr steht der Kongress unter der Maxime „Krise als Chance – Gemeinsam handeln im föderalen Staat: Effizient und digital!“. Ziel der Tagung ist es auch in diesem Jahr ca. 1.500 TeilnehmerInnen und ExpertenInnen zu den Themen E-Government, Verwaltungsmodernisierung und zur Zukunftsfähigkeit des Staates und sei-

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

ner Strukturen miteinander ins Gespräch zu bringen. Es wird unter anderem Zukunftsforen („Flüchtlinge als Weckruf – effiziente Zusammenarbeit im föderalen Staat (und Europa)“) und Best-Practice-Dialoge („Blick nach vorne: Die Digitale Verwaltung in 3-5 Jahren“) geben. Am ersten Tag wird Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière in der Rolle eines Moderators VertreterInnen aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Wissenschaft fragen: „Wie fördern wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt?“. An dieser Gesprächsrunde sowie am Zukunftsforum „Arbeitswelt 4.0: Die Zukunft beginnt jetzt!“ wird der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann als Diskutant teilnehmen. Der DGB ist institutioneller Partner des Zukunftskongresses und wirkt im Programmbeirat mit.

**Urteil**

**Beihilferechtlicher Arzneimittelbegriff**

Das Land Rheinland-Pfalz ist verpflichtet, einem Beamten, der an einer Laktoseintoleranz mit Krankheitswert leidet, Beihilfe zu seinen Aufwendungen für das laktasehaltige Präparat LaktoStop 3300 FCC zu gewähren. Dies entschied das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz in Koblenz. Das Land lehnte die Beihilfefähigkeit mit der Begründung ab, dass das Präparat keine Zulassung oder Registrierung als Arzneimittel besitze und als diätetisches Lebensmittel vertrieben werde. Das Gericht entschied aber, Laktoseintoleranz stelle in diesem Fall eine Krankheit im Sinne des Beihilferechts dar. Das entsprechende Präparat sei deshalb ein Arzneimittel im Sinne des Beihilferechts. Auf die formelle Einordnung als Arzneimittel im Sinne des Arzneimittelgesetzes komme es hierfür nicht an. (Urteil vom 15. Dezember 2015, Aktenzeichen: 2 A 10542/15.OVG)

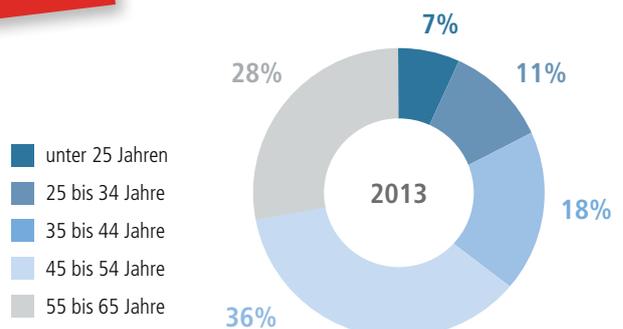
**Zahlen, Daten, Fakten**

**Branchenanalyse kommunale Verwaltung**

Die Hans-Böckler-Stiftung hat eine detaillierte Studie zur Beschäftigungsentwicklung in der Kommunalverwaltung veröffentlicht. Ein Fazit der von Katrin Schmid und Peter Wilke verfassten Analyse: „Nach Stellenabbau durch Privatisierung und Auslagerung von Abteilungen in Eigenbetriebe ging es im nächsten Schritt um die „innere Verschlinkung“ des engeren Bereichs der Kommunalverwaltung. Inzwischen gehen Einsparungen beim Personal nur noch auf Kosten der Funktionsfähigkeit der Verwaltung“. Schmid und Wilke benennen Probleme und formulieren Fragen, deren Beantwortung zur Lösung der Probleme beitragen könnte. Download der Studie unter [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) ▶ Forschung ▶ Forschungsförderung ▶ Geförderte Projekte ▶ Kommunale Verwaltung.



**Beschäftigtenanteile nach Altersklassen im engeren Bereich der kommunalen Verwaltung**



Quelle: Sonderauswertungen der Statistischen Landesämter; eigene Darstellung und Berechnungen der Autoren, S. 46 der Studie

# 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.

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 DBV für nur 10 Euro

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

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

### Bestellung

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

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

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 09561 96-98221

DEUTSCHER  
PERSONALRÄTE  
PREIS ■ 2016



Der Personalrat



HUK-COBURG



**HUK-COBURG**

Aus Tradition günstig