

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Gespaltene Belegschaft

Arbeitsalltag an
deutschen Schulen

**Schutz des
Personalrats**
Engagement
ohne Nachteile

„eAkte kein
Programm zum
Personalabbau“
Baden-Württembergs
Justizminister
im Interview

Ausgabe 09 22.09.2016
www.dgb.de/beamtenmagazin





Jetzt
50,– Euro
Startguthaben¹⁾
sichern!

0,– Euro Bezügekonto²⁾ der „Besten Bank“

¹⁾ Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto vom 18.04.2016 bis 30.12.2016, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied sowie Abschluss Online-Kontowechselservice und 2 Mindestgdeingänge je 800,– Euro in 2 aufeinanderfolgenden Monaten – innerhalb von 6 Monaten nach der Kontoeröffnung.
²⁾ Voraussetzung: 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



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

Gespaltene Belegschaft:
Arbeitsalltag an deutschen Schulen 4

Gastbeitrag

Kampfbereite Berliner GEW
Von Doreen Siebernik,
Vorsitzende GEW Berlin 6

Aus dem Bund

7

Interview

„eAkte kein Programm zum Personalabbau“:
Baden-Württembergs Justizminister
Guido Wolf im Gespräch 9

Aus den Ländern

10

Aus den Gewerkschaften

DGB startet Rentenkampagne
„Kurswechsel:
Die gesetzliche Rente stärken!“ 15

Service

Personalratsarbeit:
Engagement ohne Nachteile 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, Alexander Haas, Henriette Schwarz,
Dr. Karsten Schneider
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/racorn
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: Simone M. Neumann

**Lisa Kranz**

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

Liebe Leserinnen und Leser,

nach den Sommerferien und zum Start des neuen Schuljahres sind Eltern erleichtert, wenn der Schulbetrieb für die Kinder gut organisiert startet. Dort wo es einen Ferienhort an der Schule gibt, war die Betreuung dank der Erzieherinnen und Erzieher ohnehin nicht ganz eingestellt. Der ganztägige Schultag wird – auch in der Grundschule – immer mehr zum Normalfall. Meist handelt es sich dabei allerdings nicht um eine Ganztagschule im originären Sinn, sondern um einen Schulbetrieb mit vormittäglichem Unterricht, nachmittäglicher Hortbetreuung und daneben vielfachen anderen Angeboten. Schaut man hinter die Kulissen, stellt sich die spannende Frage nach den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen am Arbeitsort Schule. Diese beschreibt Gesa Bruno-Latocha von der GEW in ihrem Titelbeitrag „Gespaltene Belegschaft“ ab Seite 4 und erklärt, warum gewerkschaftliche Solidarität so wichtig ist.

Die Kluft zwischen verbeamteten und angestellten Lehrkräften treibt die Berliner GEW seit langem um. Kurz vor der Wahl zum Abgeordnetenhaus am vergangenen Sonntag konnte sie einen ersten Erfolg verbuchen. Der Finanzsenator sagte Verhandlungen zu. Mehr dazu auf Seite 6.

In unserem Interview auf Seite 9 geht es um die Beschäftigten in Baden-Württembergs Justiz. Wir haben den dortigen Justizminister Guido Wolf zur Einführung der elektronischen Aktenführung und den Folgen für die Beschäftigten befragt.

Daneben bieten wir natürlich wieder einen aktuellen Überblick über das (beamten)politische Geschehen auf Bundesebene und in den Ländern.

Mit freundlichen Grüßen

Lisa Kranz

Gespaltene Belegschaft

Arbeitsalltag an deutschen Schulen

Kernbelegschaften und Randbelegschaften – das ist in den Industriegewerkschaften schon lange ein zentrales Thema. Die unsichere Beschäftigung und schlechte Bezahlung der Randbelegschaft – Leiharbeiter, Werkvertrags-Beschäftigte usw. – eignet sich nämlich prima dazu, die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit auch im Kernbereich zu schwächen. Im öffentlichen Dienst hingegen, so der übliche Befund, spielen Leiharbeit und Werkverträge nur eine untergeordnete Rolle. Dort ist die (oft sachgrundlose) Befristung von Arbeitsverträgen das wichtigste Flexibilisierungsinstrument der Arbeitgeber¹. Am Beispiel der Schulen soll hier deutlich gemacht werden, dass diese Aussage einem zweiten Blick nicht immer standhält.

Von Gesa Bruno-Latocha, Referentin für Tarif- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft

¹ Hohendanner, Chr. u.a.: Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB-Forschungsbericht, 12/2015, www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k151222v01, siehe auch Bericht im Beamten-Magazin 1/2016

Echter Ganztagsbetrieb: weit entfernt

In den Lehrerzimmern deutscher Schulen gibt es – wie sonst auch im öffentlichen Dienst – eine „gespaltene“ Belegschaft: Beamtinnen und Beamte, Angestellte mit unbefristeter Stelle, Angestellte mit befristetem Vertrag, Honorarlehrkräfte. Dieser Missstand ist nicht neu und ärgerlich genug. Doch Schule ist mehr als nur Unterricht, heute mehr denn je. Überall machen sich Schulen auf den Weg in Richtung Ganztag. Dabei unterscheidet sich die Situation im föderalen Deutschland von Bundesland zu Bundesland, außerdem von Schulform zu Schulform ganz erheblich. Ein echter Ganztagsbetrieb, in dem unter einer einheitlichen Leitung in multiprofessionellen Teams mit ganzheitlichem pädagogischem Konzept gearbeitet wird, ist aber in allen Bundesländern noch die Ausnahme.

Viele Träger

Eine Schulleitung hat es heute im Schulalltag nicht selten mit drei, vier oder mehr freien Trägern zu tun: Jugendhilfeträger, die die Nachmittagsbetreuung organisieren, Träger, die Schulsozialarbeit anbieten, die Integrationshelfer und Schulbegleiter für Kinder mit Benachteiligung oder Behinderung stellen, Sprachförderung und Nachhilfe für Migrantenkinder, Sport-, Musik- oder Theaterkurse durchführen, gesundes Schulessen liefern usw.

Prekäre Finanzierung

Die Finanzierung dieser Angebote, die von der Schulpolitik gerne unter dem Etikett „Ganztag“ verkauft werden, ist häufig prekär: Manchmal sind Verträge mit dem Schulträger die Grundlage, die oft jeweils nur ein Schuljahr laufen. In anderen Fällen erhalten die Schulen selbst Mittel zur Bewirtschaftung, mit denen sie zusätzliche Angebote „einkaufen“ können. Wieder andere Angebote sind an die Bedürftigkeit der Schülerinnen und Schüler gebunden und werden aus Jugendhilfe- oder Sozialhilfe-Mitteln finanziert.

Pädagogische Arbeit wird prekariert

Aus gewerkschaftlicher Sicht haben die meisten dieser Angebote eine Gemeinsamkeit: Sie führen nicht zu Beschäftigungsverhältnissen, die dauerhaft existenzsichernd sind. Ein freier Träger, der nicht weiß, ob er morgen noch refinanziert

wird, kann keine unbefristeten Vollzeitstellen anbieten. Zumal die Höhe der Zuwendungen in den seltensten Fällen so bemessen ist, dass daraus eine Bezahlung entsprechend den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst zu leisten ist.² Damit leistet der Staat einer Prekarisierung pädagogischer Arbeit Vorschub, die aus gewerkschaftlicher Sicht zu kritisieren ist.

Einheit von Schule und Hort

Einen interessanten Weg hat das Land Thüringen gerade eingeschlagen: Dort wurden zum Beginn dieses Schuljahres alle Erzieherinnen in den Schulhorten in den Landesdienst übernommen. Das erleichtert die pädagogische Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, aber auch die gemeinsame Vertretung der Interessen aller Beschäftigten durch die Personalräte. Dank intensiver Verhandlungen der GEW Thüringen ist es gelungen, dass nahezu alle Kolleginnen ihre Eingruppierung und Besitzstände „mitnehmen“ konnten. Die GEW-Landesvorsitzende, Kathrin Vitzthum, begrüßt den Schritt: „Die pädagogische und organisatorische Einheit von Grundschule und Hort war und ist für die GEW Thüringen der entscheidende Schritt hin zu einer Ganztagschule, die diesen Namen verdient. Gemeinsam Konzepte und Umsetzungsstrategien zu entwickeln ist unter einem Dach einfacher und transparenter auch für Kinder und Eltern. In den nächsten Jahren muss es darum gehen, die auch im Landesdienst überwiegend prekären Beschäftigungsbedingungen für die Horterzieherinnen hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges zu verbessern.“

Gewerkschaftliche Solidarität ist gefragt

Am Ende zeigt sich, dass prekäre Beschäftigung letztlich eine Folge der fehlenden Bereitschaft ist, ausreichend Geld für gesellschaftlich notwendige Aufgaben in die Hand zu nehmen. Not macht erfinderisch. Doch die Kreativität, wie man mit möglichst wenig Geld dennoch eine halbwegs funktionierende soziale Infrastruktur aufrechterhalten kann, geht letztlich zu Lasten der Beschäftigten. Hier ist gewerkschaftliche Solidarität gefragt, auch über Statusgrenzen hinweg.

² Die GEW setzt sich für Tarifverträge bei freien Trägern der Jugendhilfe ein, näheres unter www.gew.de/kita/tariflohn-fuer-alle

Kampfbereite Berliner GEW

von Doreen Siebernik, Vorsitzende GEW Berlin



Foto: GEW Berlin

Seit mehr als fünf Jahren mobilisieren wir die angestellten Lehrkräfte in der Auseinandersetzung für einen Tarifvertrag. Die Einkommensunterschiede zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften sind ungerecht. Die Schlechterstellung der Grundschullehrkräfte ist ein unhaltbares Relikt aus dem letzten Jahrtausend. Daher lautet unsere entscheidende Kernforderung von Anfang an „Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit“.

Noch zu Beginn der Sommerferien hieß das Mantra des Finanzsenators, dass im Land Berlin eine Lösung des Tarifkonflikts nicht möglich sei, dass die Verantwortung auf Bundesebene bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder läge. Wir erhielten eine Absage nach der anderen. So stand unser Beschluss: Ein einwöchiger Streik zu Beginn des neuen Schuljahres – mitten hinein in die heiße Phase des Wahlkampfes. Die Vorbereitung des größten Streiks im Berliner Bildungssystem seit 25 Jahren verfehlte seine Wirkung nicht. Es kam ein Angebot auf den Tisch, das die Höhergruppierung aller Grundschullehrkräfte in die Entgeltgruppe 13 vorsieht. Ein historischer und bundesweit einmaliger Schritt in unserem Kampf für eine gerechte Bezahlung! Doch wir weigerten uns, die Aufwertung der Grundschullehrkräfte mit einem Streikverzicht für alle weiteren Kolleg*innen zu bezahlen, für die das Angebot keine Verbesserungen vorsah. Das Ringen um einen für beide Seiten annehmbaren Kompromiss zog sich bis

wenige Tage vor dem geplanten Streik. Zu einer Vereinbarung kam es erst, als der Senator uns zusicherte, weiter mit uns am Verhandlungstisch zu bleiben und Wege zu suchen, für die Lehrkräfte die sich in der Endstufe ihrer Entgeltgruppe befinden und empfindlich weniger verdienen als ihre verbeamteten Kolleg*innen. Auch wird er das Thema mit in die Koalitionsverhandlungen nehmen.

Diese nun vorliegende politische Erklärung erfüllt längst nicht alle unsere Ziele. Aber sie beinhaltet wesentliche Verbesserungen, die wir nicht ausschlagen konnten: den Durchbruch bei den Grundschullehrkräften, die Vorweggewährung einer Entgeltstufe für Lehrkräfte ohne volle Lehrbefähigung und die Fortführung der Stufe 5-Regelung für ein hohes Einstiegsgehalt. Geben mussten wir im Gegenzug nur wenig: Unser Streikverzicht und die damit verbundene Hoffnung auf Ruhe im Wahlkampf waren der SPD genug.

Die GEW BERLIN hat kein Ende dieser Tarifaueinandersetzung beschlossen. Wir geben dem neuen Senat sehr begrenzt Zeit, klare und verlässliche Regelungen für eine gerechte Bezahlung der angestellten Lehrkräfte auf den Weg zu bringen. Die SPD steht öffentlich im Wort. Grüne und Linke haben uns ihre Unterstützung zugesichert. Unser Platz ist jetzt am Verhandlungstisch. Wir haben einen ersten Erfolg, aber wir sind nicht am Ziel.



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Beamtinnen und Beamte

www.das-rentenplus.de

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



DGB-Positions-
papier unter
www.dgb.de
/-/hiV

Arbeitszeit

Zeit für ein Upgrade

Am 2. September hatte das Bundesministerium des Innern zu einem Fachgespräch zur Arbeitszeit geladen. Damit folgte es einer Vereinbarung aus dem Beteiligungsverfahren zur Übertragung des Tarifergebnisses. Die Gewerkschaftsdelegation mit VertreterInnen von DGB, GdP, EVG und ver.di hat darin Handlungsbedarfe in sieben verschiedenen Punkten angemahnt. Insbesondere die seitens der Gewerkschaften wiederholt kritisierte hohe Wochenarbeitszeit von 41 Stunden wurde stark diskutiert. „Das mit der seinerzeitigen Erhöhung bezweckte Ziel der Haushaltskonsolidierung ist schon längst erfüllt“, kritisierte Dr. Karsten Schneider, Abteilungsleiter des DGB. Das Ministerium sah sich jedoch nicht in der Lage, die wöchentliche Arbeitszeit abzusenken, und erteilte dieser Forderung eine Absage. Auch bei den übrigen Punkten, wie der attraktiveren Ausgestaltung der Langzeitkonten oder aber dem beschäftigtenfreundlicheren Ausgleich von Mehrarbeit, konnten keine konkreten Vereinbarungen getroffen werden. Einigkeit bestand jedoch insoweit, dass beide Seiten individuelle Lösungen und Flexibilisierungsmaßnahmen für einen gangbaren Weg halten. Dieser soll weiter beschritten werden. In Folgegesprächen wird nun ausgelotet, welche arbeitszeitrechtlichen Instrumente zur Entlastung der BundesbeamtInnen umgesetzt werden können. Es wird angestrebt, diese Gespräche noch in der laufenden Legislaturperiode abzuschließen.



VertreterInnen des Bundesinnenministeriums, von DGB, GdP, EVG und ver.di diskutieren im Bundesministerium des Innern zum Thema Arbeitszeit. Foto: D. Prusseit

Laufbahnverordnung

Zweifach geändert

Am 23. August trat die Zweite Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung in Kraft. In vier Fachlaufbahnen des Bundes eröffnet damit auch ein Bachelor in Verbindung mit einer Promotion oder einer zusätzlichen Berufserfahrung den Zugang zum höheren Dienst. Gleichzeitig ist die Dritte Änderungsverordnung in Vorbereitung. Mit ihr soll ein praxisorientiertes Aufstiegsformat vom mittleren in den gehobenen Dienst erhalten bleiben. Die bisherige Regelung zum Praxisaufstieg war ab 2009 bis zum Ende des letzten Jahres nur noch als Übergangsregelung in Kraft. Danach trat sie trotz aller Proteste des DGB ergänzlich außer Kraft. Umso erfreulicher, dass das Bundesministerium des Innern dem von DGB und dessen Mitgliedsgewerkschaften vertretenen Interesse an einem praxisorientierten Format zumindest hinsichtlich des Aufstiegs vom mittleren in den gehobenen Dienst nun entgegengekommen ist. Dieser heißt zukünftig „fachspezifische Qualifizierung“ und orientiert sich damit an dem bereits seit 2009 für den Aufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst geltenden Format.

Digitalisierung

Cyber? Aber sicher!

Seit Monaten befindet sich der Entwurf der Cyber-Sicherheitsstrategie der Bundesregierung, der diesem Magazin vorliegt, in der Ressortabstimmung. Laut des Entwurfs sollen Öffentlich-Private-Partnerschaften im Sicherheitsbereich und in IT-sicherheitsrelevanten zentralen Diensten anderer Ressorts forciert werden. Damit sollen die bereits im Verteidigungsressort praktizierten Privatisierungstendenzen ausgeweitet werden. Gleichzeitig enthält der Entwurf jenseits der Anpassung von Aus- und Fortbildungsgängen kaum nachhaltige Bemühungen, die verwaltungsinternen Fähigkeiten in diesem Bereich zu stärken. Brißant ist der Entwurf auch, weil unter dem Stichwort der „Amtshilfe“ der offensive digitale Bundeswehreininsatz im Innern angekündigt wird. Das Kabinett soll im Herbst die Strategie beschließen.

Bundespolizei

Minister überholt sich selbst

Der Bezirk Bundespolizei in der Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat die Ankündigung von Bundesinnenminister Thomas de Maizière begrüßt, bei den Haushaltsverhandlungen im Bundestag ein weiteres Sicherheitspaket auf den Weg zu bringen. „Die Bundesregierung hat damit ihre reservierte Haltung zur weiteren Polizeiverstärkung offenbar aufgegeben und überholt sich erfreulich selbst“, erläutert der stellvertretende GdP-Vorsitzende in der Bundespolizei, Sven Hüber. Die Ankündigung de Maizières bedeute über die ohnehin beschlossenen Steigerungen weitere 3.250 neue Bundespolizeistellen in den Jahren 2017 bis 2020. „Wenn der Bundestag dem Antrag de Maizières folgt, würde das seit zehn Jahren bestehende Personalloch endlich geschlossen“, so Hüber. Noch offen ist die beabsichtigte Verwendung der Stellen. „Aus unserer Sicht muss zum Schutz der Bevölkerung vor allem die Bahnpolizei, der polizeiliche Sicherheitsschleier an den westlichen Grenzen und die Bundesbereitschaftspolizei kräftig aufgestockt werden, um wieder handlungsfähig zu werden“, betonte Hüber.

Beihilfefachgespräch

PKV und GKV?

„Krankenversicherung: Mehr Wahlfreiheit für Beamte“ lautete der Titel eines Fachgesprächs, zu dem die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen am 19. September in Berlin einlud. Während fast 90 Prozent der BürgerInnen in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, sind ca. 10 Prozent privat krankenversichert. Ein Großteil davon sind beihilfeberechtigte BeamtInnen und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Mit dem Fachgespräch wollten die Grünen nachspüren, inwieweit es Handlungsbedarf gibt, um BeamtInnen eine GKV-Mitgliedschaft zu erleichtern. Diese können freiwillig gesetzlich krankenversichert sein, zahlen dann aber den vollen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag selbst. Die Meinungen der eingeladenen Experten standen erwartungsgemäß konträr zu-



Mehr Wahlfreiheit? Die Bundestagsabgeordnete Maria Klein-Schmeink (Bündnis 90/Die Grünen) und Dr. Karsten Schneider (DGB) diskutieren über Reformbedarf bei der Krankenversicherungswahl von BeamtInnen.
Foto: Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen

einander. So beschrieb Dr. Karsten Schneider vom DGB die Belastung von Teilzeitbeschäftigten durch die einkommensunabhängige PKV-Prämie aber auch von älteren Beihilfeberechtigten, die zunehmend Schwierigkeiten mit dem komplexen Abrechnungsprozedere haben. Er schlug als Lösung einen GKV-Beitragszuschuss des Arbeitgebers vor. Prof. Dr. Klaus Jacobs vom Wissenschaftlichen Institut der AOK kritisierte die Dienstherren. Sie sorgten nicht für ausreichend Transparenz bei den steuerfinanzierten Beihilfeausgaben. Hans-Ulrich Benra vom Beamtenbund sieht die Fürsor-

gepflicht des Dienstherrn durch Beihilfe und ergänzende private Krankenversicherung hingegen als gut erfüllt an. Dr. Frank Wild vom Wissenschaftlichen Institut der PKV warnte, eine Wahlfreiheit würde die Solidar- und Versicherungsgemeinschaft belasten. Maria Klein-Schmeink MdB, Sprecherin für Gesundheitspolitik der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, betonte den Anspruch, sich um Verlierer des gespaltenen Versicherungsmarktes kümmern zu wollen. Eine Bürgerversicherung wiederum würde die Probleme der fehlenden Wahlfreiheit lösen.



DGB Das RentenPlus:
Spezialtarif mit
40 % Rabatt

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

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

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

³Garantiegeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

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

- Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“²⁾
- 100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase³⁾
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) oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, 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 oder Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)

Union Investment



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

„eAkte kein Programm zum Personalabbau“

Die Digitalisierung der Verwaltung schreitet voran. Einer ihrer Bausteine ist die elektronische Aktenführung, die sogenannte E-Akte. Das Gesetz zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten aus dem Jahr 2013 beinhaltet für Anwälte und Behörden ab 2022 die Pflicht zur elektronischen Kommunikation mit den Gerichten. In Vorbereitung darauf erprobt Baden-Württembergs Justiz seit Juni dieses Jahres die papierlose E-Akte am Landgericht Mannheim und am Arbeitsgericht Stuttgart. Damit gilt das Land bundesweit als Vorreiter für die verbindliche elektronische Aktenführung in gerichtlichen Streitverfahren. Das Magazin hat Guido Wolf (CDU), Minister der Justiz und für Europa, zu den Details befragt.

magazin // Wie muss man sich die Arbeit mit einer elektronischen Justizakte im Unterschied zur Papierakte vorstellen?

Guido Wolf // Zunächst ändert sich das Medium, auf dem die verfahrensrelevanten Sachverhalte abgebildet werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Justiz können schnell auf die für die Bearbeitung der Verfahren benötigten Informationen zugreifen. Sie werden in bislang nicht gekannter Art und Weise auf Knopfdruck zielgerichtet und punktgenau auch in den umfangreichsten Akten navigieren können. Blättern und Suchen entfällt. Ich persönlich bin beeindruckt davon, wie einfach und komfortabel die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren eAkte-Pilotgerichten ihre Akten strukturieren und Aktenübersichten erstellen können. Uns im Ministerium der Justiz und für Europa war es wichtig, dass die eAkte so benutzerfreundlich wie möglich ausgestaltet wird. Wissenschaftler des Fraunhofer-Instituts haben uns dabei unterstützt, unsere eAkte „auf Herz und Nieren“ geprüft und festgestellt, dass unsere Software sehr einfach zu bedienen ist. Wichtig ist auch: Die eAkte vergrößert den Spielraum, Telearbeit und Teilzeitmodelle anzubieten sowie Anfahrtswege zu reduzieren. Ich halte dies für einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

magazin // Was sagen Sie Beschäftigten, die heute noch die Akten im Rollwagen über die Flure schieben? Welche Entwicklungsperspektiven und Qualifizierungsangebote bieten Sie ihnen?

Guido Wolf // Wir brauchen jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter auch künftig dringend, unter anderem, um die Sicherheit in der Justiz zu gewährleisten. Darüber hinaus entstehen mit der eAkte neue Aufgaben, in denen sich die Beschäftigten im Wachtmeisterbereich einbringen können. Ich will es klar sagen: Die flächendeckende Einführung der eAkte in Baden-Württemberg dient nicht dazu, Personal einzusparen.

magazin // Sie betonen die Vorteile der elektronischen Aktenführung für die Beschäftigten, etwa die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Aber wie verhindern Sie eine ungesunde Entgrenzung von Arbeit? Und

wie stehen Richterinnen und Richter dazu, dass sie zukünftig Registrartätigkeiten übernehmen müssen?

Guido Wolf // Ich bin sicher, dass wir mit der Gefahr einer Auflösung von Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatleben in der Justiz gut umgehen können. Mobiles Arbeiten bedeutet in der baden-württembergischen Justiz auch künftig nicht, dass die zuständigen Beschäftigten immer und überall erreichbar sein müssen. Die bislang gesammelten Erfahrungen mit Telearbeitsmodellen sind insofern durchweg positiv. Wir legen Wert auf einen klaren zeitlichen und organisatorischen Rahmen. Ein virtuelles Gericht kann ich mir nicht vorstellen. Das Arbeitsklima in der Justiz und die Wertschätzung in der Bevölkerung lebt von der persönlichen Begegnung mit den Menschen. Darauf werden wir bei der Umsetzung von Telearbeitsplatzmodellen großen Wert legen. Darüber hinaus trifft es nicht zu, dass Richterinnen und Richter künftig Registrartätigkeiten übernehmen müssen. Richterinnen und Richter sollen sich möglichst weitgehend auf ihre Kernaufgaben in der Rechtsprechung konzentrieren. Die Kompetenz dafür, für einen reibungslosen Verfahrensgang zu sorgen und gute Rahmenbedingungen für die richterlichen Entscheidungen zu schaffen, sehe ich ganz klar bei den Beschäftigten in den Geschäftsstellen.

magazin // Und wie sieht es mit den Bürgerinnen und Bürgern aus? Welchen Nutzen bringt ihnen die E-Akte?

Guido Wolf // Die Vorteile für die Bürgerinnen und Bürger sind vielfältig: Beispielsweise kann Akteneinsicht künftig entweder online über ein Internetportal oder im Wege der elektronischen Übersendung eines Dokuments gewährt werden. Gleiches gilt für die oft erforderliche Beziehung von Akten. Der elektronische Rechtsverkehr sorgt zudem dafür, dass Postlaufzeiten weitgehend entfallen. Auch können mehrere Personen gleichzeitig an einer Akte arbeiten – etwa ein Sachverständiger und das Gericht. Dies wird zu einer Beschleunigung des Verfahrensablaufs führen.

Baden-Württemberg

Geheime Nebenabsprachen zum Koalitionsvertrag

„Verlässlich. Nachhaltig. Innovativ.“ – Dieser Titel des grün-schwarzen Koalitionsvertrages bekommt durch Enthüllungen des letzten Monats einen ganz anderen Klang. Schon während der Koalitionsverhandlungen war das Thema „Stellenabbau“ nach außen gedrungen. Doch als der Koalitionsvertrag der Presse vorgestellt wurde fand sich dazu nichts mehr im Text. Stattdessen fanden sich zum öffentlichen Dienst auch einige Lichtblicke: So solle künftig auf sachgrundlose Befristungen verzichtet werden. Und 1.500 neue Polizeistellen wurden versprochen. Alle solchen Planungen stehen indes unter Haushaltsvorbehalt. Das gilt auch für weitere Vorhaben, die auf den ersten Blick nichts mit dem öffentlichen Dienst zu tun haben. Inzwischen sind mehrere Papiere ans

werden soll, finden sich in der Finanzierungsliste nur Mittel für Stellen in Justiz und Polizei. Doch nicht nur Versprechungen, deren Finanzierung von Anfang an nicht ernsthaft angestrebt wurde, erhitzten die Gemüter. In einer zweiten als „Giftliste“ bekannt gewordenen Nebenabsprache wurde eine Reihe von Kürzungen im öffentlichen Dienst festgehalten, die im Koalitionsvertrag nicht auftauchen. Sie sollen dazu dienen, andere Projekte der Koalition zu finanzieren. So soll der Abbau von 5.000 Stellen Einsparungen im Umfang von 250 Millionen Euro bringen. Durch Abstriche bei der Übertragung von Tarifergebnissen auf die BeamtInnen sollen 500 Millionen Euro eingespart werden. Der DGB kritisiert die Landesregierung scharf: „Wer am öffentlichen Dienst spart, gibt in Wirklichkeit jeden politischen Gestaltungsanspruch auf.“

Mehr Infos unter
www.dgb.de
/-hwM



Foto: fotolia.de/Jonathan Stutz

Licht der Öffentlichkeit gedrungen, die die wahren Prioritäten der Regierungskoalition fixieren. Darin steht zum einen, für welche der Vorhaben tatsächlich Finanzmittel bereitgestellt werden. So sollen für die Rücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung 40 Millionen Euro eingeplant werden. Der Abbau von Befristungen gehört indes nicht zu den vordringlich zu finanzierenden Maßnahmen. Während im Koalitionsvertrag die Überlastung von Justiz, Polizei und Bildungsbereich angegangen

Bayern

Mehr ist noch nicht mehr

Als Reaktion auf die mutmaßlich islamistischen Angriffe in Würzburg und Ansbach sowie die von einem rechtsextremen DeutschenIraner verübte Bluttat in München kündigte die Bayerische Landesregierung eine Stärkung von Polizei und Justiz an. „Wir werden 2017 bis 2020 jedes Jahr zusätzlich 500 Polizisten und Polizistinnen einstellen“, ließ sie nach ih-

rer Kabinettsklausur im Sommer erklären, „2.000 Stellen für spürbar mehr Präsenz und Sicherheit.“ „Das grenzt schon an Realitätsverweigerung“, kommentierte Bayerns DGB-Vorsitzender Matthias Jena die Zahlen, „angesichts des schon bestehenden Personalmanagements von mehr als 2.400 Personen ist diese Ankündigung ungenügend.“ Es werde nicht einmal das vorgegebene Soll erreicht. Denn zum 31. Dezember 2015 gab die offizielle Statistik über die Besetzungstärke der bayerischen Polizeipräsidien eine Lücke von 2.471 Personen an. Diese Abweichung beschreibt die vorhandene Personalstärke in Vollzeitstellen abweichend zur Sollstärke. Darüber hinaus schieben die bayerischen PolizistInnen mehr als 1,6 Millionen Überstunden vor sich her.

Berlin

Einstellen um abzubauen

Nach Berechnungen des DGB Berlin-Brandenburg braucht es 560 Stellen bei der Berliner Polizei und 180 Stellen bei der Berliner Feuerwehr alleine dafür, dem Personalengpass entgegenzuwirken und den Überstundenberg der Beschäftigten deutlich zu reduzieren. Denn die Hauptstadt wächst. Und mit ihr die Aufgaben für den öffentlichen Dienst. Bei der Feuerwehr wurden in den letzten drei Jahren rund 65 Stellen neu geschaffen. Doch in Anbetracht des Bevölkerungswachstums von 145.000 Menschen im gleichen Zeitraum ist dies der sprichwörtliche Tropfen auf den heißen Stein. Und der wurde zuvor kräftig aufgeheizt: Von 2004 bis 2012 sind bei der Feuerwehr 300 Stellen abgebaut worden. Kein Wunder also, dass die derzeit 4.000 Dienstkräfte massenhaft Überstunden aufhäufen. Ähnlich sieht es bei der Polizei aus. Ihre Beschäftigten haben seit 2011 knapp 1 Million Überstunden angesammelt. Das entspricht etwa einer Woche Mehrarbeit im Jahr für die BeamtInnen. Auch hier steht einem Personalabbau von 1.500 Stellen in den letzten zehn Jahren nur ein spärlicher Aufbau von 270 Stellen seit 2011 gegenüber. Viel zu tun also für die neue Landesregierung, um die Arbeit im öffentlichen Dienst der wachsenden Metropole wieder attraktiv zu machen.

Brandenburg

Verhandlungen mit der Landesregierung gescheitert

Nach über zweieinhalb Jahren Verhandlungen haben GEW, GdP und IG BAU die Tarifverhandlungen zur Erhöhung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Brandenburg für gescheitert erklärt. Die Landesregierung habe keinerlei Kompromissbereitschaft für bessere Arbeitsbedingungen lebensälterer Landesbedienstete gezeigt. „Wir können es unseren Kolleginnen und Kollegen nicht vermitteln, dass wir uns nach über zwei Jahren Verhandlungen mit minimalen Zugeständnissen im Bereich Weiterbildung und Gesundheitsmanagement abspeisen lassen“, erklärte GdP-Landeschef Andreas Schuster, „wer es ernst mit der im Koalitionsvertrag versprochenen demografie- und zukunfts-festen Landesverwaltung meint, der muss Geld in die Hand nehmen.“ „Die

» WER ES ERNST MIT DER
DEMOGRAFIE- UND ZUKUNFTS-
FESTEN LANDESVERWALTUNG
MEINT, DER MUSS GELD IN DIE
HAND NEHMEN. «

Weigerung der Landesregierung, ein Ergebnis am Verhandlungstisch anstreben zu wollen, ist zugleich auch ein Aufkündigen des bisherigen Brandenburger Weges“, so die Bewertung des GEW-Landesvorsitzenden Günther Fuchs.

Bremen

Zulagen bei den Zulagen

Bis Ende des Jahres wollen Senat und Gewerkschaften eine neue Zulagenregelung entwerfen. Dies ist Ergebnis eines Gesprächs der Spitzen von DGB und dessen Mitgliedsgewerkschaften mit Bürgermeister Carsten Sieling (SPD) und Finanzsenatorin Karoline Linnert (Bündnis 90/Die Grünen). Sie waren im August einer Einladung ins Gewerkschaftshaus gefolgt, um drängende Fragen von Zulagen, Besoldung, sowie das Recht der Krankenkassenwahl zu diskutieren. „Unser Ziel ist es, gemeinsam die anstehenden Probleme in der



Spitzengespräch: Bremens Bürgermeister Carsten Sieling (vordere Reihe, 3. v. r.) und Finanzsenatorin Karoline Linnert (vordere Reihe, 4. v. l.) zu Gast im Gewerkschaftshaus. Foto: DGB Bremen

Beamtenpolitik im Lande Bremen zu gestalten“, erklärte die DGB-Regionsgeschäftsführerin Annette Düring. In Detailfragen sei man sich nicht immer einig, aber im Grundsatz. „Wir sind uns mit dem DGB einig, an strukturelle Ungerechtigkeiten bei den Zulagen müssen wir ran. Gute Arbeit und Fairness sind wichtig, auch für die innere Motivation der Beamtinnen und Beamten“, so Sieling.

Hamburg

Frist für die Befristung

Ver.di kann sich über erste praktische Erfolge ihrer Kampagne „(UN)Befristet“ freuen. Nach der im Koalitionsvertrag vereinbarten Reduzierung von befristeter Beschäftigung im öffentlichen Bereich der Hansestadt und einem entsprechenden Bürgerschaftsbeschluss, gehen nun öffentliche Unternehmen an die Umsetzung. Am Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf (UKE) wurden die meisten sachgrundlosen Befristungen durch einen Vorstandsbeschluss bereits ausgeschlossen. „Wir haben jahrelang als Personalräte und Gewerkschafter Druck gegen diese Form der prekären Beschäftigung gemacht“, betonte Petra Klöpelt, Personalrätin am UKE, „jetzt können wir mit Stolz sagen, dass es ab sofort kaum noch grundlose Befristungen bei einem der größten Arbeitgeber in der Stadt gibt.“ Der angenommene Regierungsantrag sieht befristete Beschäftigung lediglich in Ausnahmefällen vor und fordert unter anderem die Entfristung aller Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Bereich nach sechs Monaten. Nur mit einem Sachgrund, wie beispielsweise einer Krankheits-

vertretung, soll dann weiter befristet werden können.

Hessen

Größere Klassen trotz mehr Lehrerstellen

Im neuen Schuljahr erhöht das Bildungsministerium den Stellenumfang der Lehrkräfte auf knapp 50.900. Grund zur Freude besteht nach Ansicht der GEW dennoch nicht. Denn durch gestiegene Aufgaben stünden für den regulären Unterricht unterm Strich 400 Stellen weniger zur Verfügung. Insbesondere an den Grundschulen seien größere Klassen die Folge. „Gute Schulbildung ist nur bei guten Arbeitsbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer möglich“, machte GEW-Chefin Birgit Koch deutlich, „davon sind wir in Hessen angesichts vielfältiger Belastungen leider weit entfernt.“

Mecklenburg-Vorpommern

Solidarität allein reicht nicht!

Kurz bevor der bisherige Bildungsminister Matthias Brodkorb eine neue Herausforderung als SPD-Fraktionsvorsitzender sucht, sorgte er Anfang September noch einmal für Wirbel. Angesichts von etwa 300 unbesetzten LehrerInnenstellen kündigte er an, notfalls die Arbeitszeitreduktion durch Teilzeit auszusetzen. Er setze jedoch auf das kollegiale Verhalten der Lehrkräfte untereinander. Die GEW verwarft sich dagegen, dass der schwarze Peter den Lehrkräften zugeschoben wird. „Fehler in der Politik können nicht immer zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen gehen“, so GEW-Landes-

chefin Annett Lindner. Die Lehrkräfte hätten bereits über lange Jahre solidarisch das Lehrpersonalkonzept getragen. So lässt die GEW die Begründung des Ministeriums nicht gelten, es mangle in Folge der hohen Nachfrage

» DIE BESCHULUNG GEFLÜCHTETER KINDER HAT EIN BEREITS VORHANDENES PROBLEM LEDIGLICH VERSCHÄRFT. «

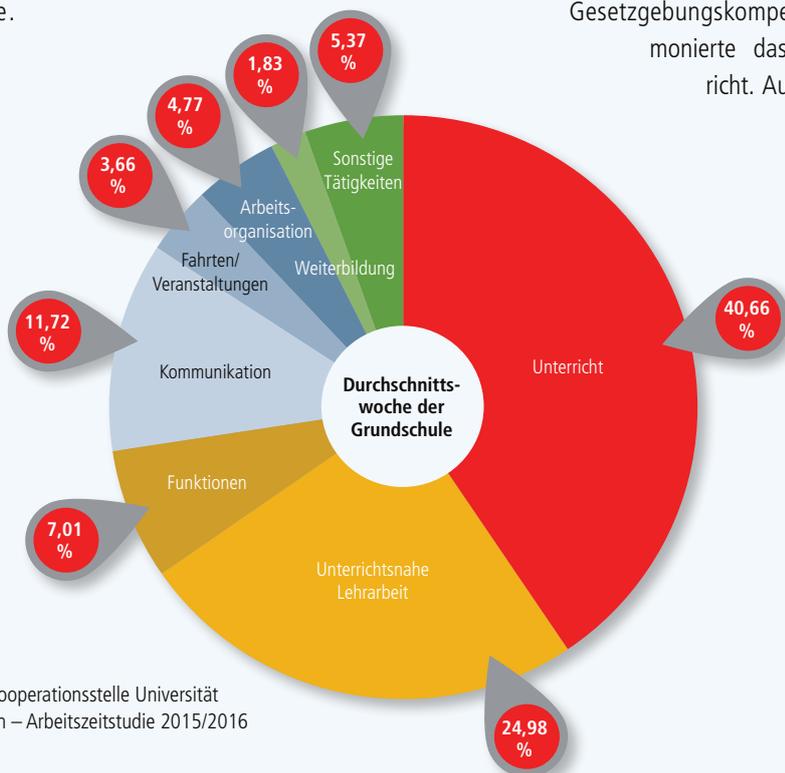
durch die Flüchtlingsbeschulung an Lehrkräften. „Die Beschulung geflüchteter Kinder hat ein bereits vorhandenes Problem lediglich verschärft“, erklärte Lindner.



Niedersachsen

50.000 Stunden pro Woche mehr

Eine enorme Arbeitsbelastung bescheinigt die im August von der GEW vorgelegte Niedersächsische Arbeitszeitstudie 2015/16 den Lehrkräften. So werden im Durchschnitt an Gymnasien drei Stunden über dem für VerwaltungsbeamtInnen geltenden Wochensoll von 40 Stunden gearbeitet. Allein am Gymnasium sind das insgesamt etwa 50.000 unbezahlte Überstunden pro Woche.



Quelle: Kooperationsstelle Universität Göttingen – Arbeitszeitstudie 2015/2016

Hinzu kommen noch die Belastungen der anderen Schultypen. Besonders drastisch trifft es Lehrkräfte in Teilzeit. Sie leisten mehr unbezahlte Mehrarbeit als die KollegInnen in Vollzeit: an Gymnasien vier Stunden, an Grundschulen zwei Stunden pro Woche. Auf der Strecke bleibt oftmals die Zeit für Vor- und Nachbereitung. Auch die eigene Erholung nach dem anstrengenden Job kommt zu kurz. Pausen fehlen. Zwei Drittel aller Lehrkräfte arbeiten an fast jedem Wochenende. Um die SchülerInnen nicht allein zu lassen und KollegInnen nicht mit Mehrarbeit zu belasten, arbeiten 54 Prozent der Lehrkräfte trotz Krankheit.

Nordrhein-Westfalen

Gericht stoppt Beförderungen

Die mit der Dienstrechtsreform im Landesbeamtengesetz eingeführte Neuregelung der Frauenquote wurde Anfang September in einem Eilverfahren vom Verwaltungsgericht Düsseldorf einstweilen auf Eis gelegt. Die Neuregelung sieht vor, dass Frauen „bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ bevorzugt zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Zu dieser Festlegung fehle dem Land die Gesetzgebungskompetenz, monierte das Gericht. Auf An-

trag eines Polizeibeamten stoppte es die Beförderung mehrerer Kolleginnen. „Wir werden die Beschlussgründe auswerten und gegebenenfalls den Rechtsmittelweg beschreiten“, so ein Sprecher des Innenministeriums gegenüber dem WDR.

Rheinland-Pfalz

Erste Bilanz nach Ampelstart

Ende August musste sich die rheinland-pfälzische Landesregierung aus SPD, FDP und Grünen der obligatorischen Bilanz der ersten hundert Tage im Amt stellen. Diese war überschattet vom Skandal bezüglich des Verkaufs des verschuldeten Flughafens Hahn. Nach der verkündeten Einigung mit einem Investor aus Shanghai (BM berichtete) entpuppte sich dieser als Betrüger. Bereits beim Verkauf des Nürburgrings war das Land Betrügern aufgesessen. In Angriff genommen hat die Koalition die Umsetzung ihres Vertrages mit der Einsetzung eines „Digitalisierungskabinetts“. Dessen kürzlich vorgestellte Eckpunkte reichen von digitaler Bildung und Wissenschaft über die Digitalisierung von Verwaltung, Justiz und Gesundheitswesen bis zur Sicherheit in der digitalen Zukunft.

Saarland

Regierung wählt die 110

Nach den Ankündigungen auf der Innenministerkonferenz zur personellen Verstärkung der Polizeien hat das saarländische Kabinett im August zusätzliche Personal- und Sachmittel beschlossen. Mit zusätzlichen zehn KommissaranwärterInnen für 2016 und 2017 soll die Einstellungszahl auf 110 steigen. Gleichzeitig sollen Mittel für die Verlängerungen der Lebensarbeitszeit von zehn vollausgebildeten

» DIE GDP DES SAARLANDES BEWERTET DIE SCHNELLE UMSETZUNG ÄUSSERST POSITIV. «

PolizistInnen bestehen. Befristet auf drei Jahre sollen 20 Tarifbeschäftigte das Landespolizeipräsidium und die Polizeiinspektionen verstär-

ken. „Die Gewerkschaft der Polizei des Saarlandes bewertet die schnelle Umsetzung äußerst positiv“, erklärte GdP-Landeschef Ralf Porzel, „mit der kurzfristigen Initiative des Innenministers sieht sich die GdP in ihrer Forderung nach einer deutlichen Verbesserung der Personalsituation in der Polizei bestätigt.“

Sachsen

„Könnte, könnte, könnte“

Noch lange nicht erreicht ist ein Personalzuwachs bei der sächsischen Polizei. Hier geistert seit Monaten die Größenordnung von eintausend zusätzlichen PolizistInnen durch die politische Debatte. Ins Spiel gebracht hatte sie die Fachkommission zur Evaluierung der sächsischen Polizei schon zu Jahresanfang. In der „Berliner Erklärung der Innenminister und -senatoren von CDU und CSU zu Sicherheit und Zusammenhalt in Deutschland“ vom Au-

gust sieht die GdP einen weiteren Beleg für eine Kurskorrektur. „Man könnte sagen, dass die Politiker zunehmend die Vorschläge und Ideen der Gewerkschaft der Polizei aufgreifen“, sagte GdP-Landeschef Hagen Husgen Ende August, „dies könnte uns sehr freuen –

» DIES KÖNNTE UNS SEHR FREUEN – ABER DAS SIND ZU VIELE 'KÖNNTE'.«

aber das sind zu viele 'könnte'.“ Angesichts des Ausscheidens älterer KollegInnen und des bestehenden Einstellungskorridors werde ein Personalzuwachs um eintausend KollegInnen erst 2026 erreicht werden. Deshalb fordert die GdP Sachsen die Erhöhung des Einstellungskorridors auf 800 Neueinstellungen pro Jahr. Nur so könne der Zeitraum des Personalzuwachses verkürzt werden.

Sachsen-Anhalt

Verfassungswidrig niedrig

Am 22. August 2016 demonstrierten 230 BeamtInnen der Landesverwaltung und der Kommunen gegen den Gesetzentwurf der Landesregierung zur Nachbesserung der verfassungswidrig niedrigen Besoldung. Verdi-Landesbeamtensekretär Werner Theis warf der Landesregierung vor, mit dem Entwurf die Benachteiligung der KollegInnen aus den letzten Jahren fortzusetzen. So solle in Sachsen-Anhalt deutlich weniger nachgezahlt werden als im Nachbarland Sachsen. Dabei sei die Ausgangslage in beiden Ländern die gleiche.



Die DebeKa-Vorsorge-Innovation 2016

Chancenorientierte Rentenversicherung mit Fondskomponenten



Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes

DebeKa Versichern und Bausparen

Die zeitgemäße und intelligente Altersvorsorge. Informieren Sie sich jetzt.

Info
(08 00) 8 88 00 82 00
www.debeKa.de

DebeKa – anders als andere.



www.debeKa.de/socialmedia

AUS DEN LÄNDERN

Schleswig-Holstein

Nicht-Ausgebildete bilden aus

Zum Schuljahr 2016/17 werden an den Schulen im Norden insgesamt 1.519 Lehrkräftestellen mit 2.025 LehrerInnen neu besetzt. Dies gab Anfang September Bildungsministerin Britta Ernst (SPD) bekannt. „Mehr Bildungsqualität in den Schulen wird es nur mit ausgebildeten Lehrkräften geben“, kommentierte GEW-Landeschefin Astrid Henke, „deshalb hätten wir uns von Frau Ernst konkrete Vorschläge gewünscht, wie sie mit dem zunehmenden Mangel an Lehrkräften umgehen will.“ Nach Beobachtungen der GEW fällt es Schulen zunehmend schwer, Stellen mit ausgebildeten Lehrkräften zu besetzen. „Was früher nur für klassische Mangelfächer wie zum Beispiel Physik und eher entlegene Regionen des Landes galt, wird immer mehr zum Alltagsphänomen“, so Henke. Inzwischen bestünden

auch an Grundschulen große Schwierigkeiten, geeignete BewerberInnen zu finden. Die Folgen könne man beispielhaft an einer Grundschule im Hamburger Umland beobachten. Zum Schuljahresbeginn wurde dort rund ein Achtel der LehrerInnenstellen mit nicht-ausgebildeten Kräften besetzt. „Das ist kein Einzelfall, sondern eine um sich greifende Entwicklung“, warnte Henke. Eine bessere Bezahlung für GrundschullehrerInnen könne hier helfen.

Thüringen

Enge Abstimmung bei Kommunalreform

Mitte August stand die Verwaltungs-, Funktional- und Gebietsreform im Mittelpunkt eines Spitzengesprächs zwischen Landesregierung und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. „Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist für mich das A und O“, erklärte Mi-

nisterpräsident Bodo Ramelow (Die Linke) nach der Gesprächsrunde und warb für den für Thüringen notwendigen Veränderungspro-

» DIE MITBESTIMMUNG DER
BESCHÄFTIGTEN IST
FÜR MICH DAS A UND O. «

zess. Der Umbau der Verwaltung und die Kommunalisierung von Aufgaben führten dazu, dass einige Beschäftigte ihre Tätigkeitsfelder ändern müssten. Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass Regelungen zu eventuellen personellen Veränderungen in einem Überleitungsgesetz geregelt werden. Die Novellierung des Thüringer Personalvertretungsgesetzes müsse schnell zum Erfolg gebracht werden. Nur so hätten die Personalräte die Möglichkeit, personelle Änderungen adäquat zu begleiten.



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst



Jetzt die neuen BSW-Sparreisen entdecken
Und das mit BSW-Vorteil für unsere Mitglieder.

BSW-Reisebüro

Tel. 0800 279 73473 (gebührenfrei)

Öffnungszeiten: Mo-Fr 8-19 Uhr, Sa 9-18 Uhr, So 10-18 Uhr

www.bsw.de



DGB startet Rentenkampagne

KURSWECHSEL:

DIE GESETZLICHE RENTE STÄRKEN!

„**Kurswechsel: Die gesetzliche Rente stärken!**“ Unter diesem Motto starteten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Anfang September ihre Rentenkampagne. Sie soll die Stabilisierung des gesetzlichen Rentenniveaus zum Thema des Bundestagswahljahres 2017 machen. „Wir fordern außerdem, dass das Rentenniveau langfristig deutlich erhöht werden muss“, erklärte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann vor der Presse, „und wir wollen die betriebliche Altersversorgung stärken und ausweiten.“

Stabilisierung des Rentenniveaus

Um die Beitragssätze niedrig zu halten, hatte der Gesetzgeber Anfang des Jahrtausends entschieden, das Niveau der gesetzlichen Rente abzusenken und stattdessen private Vorsorge zu fördern. Das Rentenniveau ist bereits auf rund 48 Prozent gesunken und wird – wenn nicht gegengesteuert wird – auf 43 Prozent absinken. Der DGB setzt sich dafür ein, dass die Rente auch in Zukunft für ein Leben in Würde im Alter reicht. Der erste zwingende Schritt ist daher die Stabilisierung des gesetzlichen Rentenniveaus. Denn wenn das Niveau weiter sinkt, verliert die Rente nicht nur an Wert für die Menschen. Dieser Sinkflug beschädigt und delegitimiert das ganze System der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beschäftigten erwarteten zu Recht von der Politik eine auskömmliche Rente. „Wer auf ein langes Erwerbsleben zurückblickt oder aus gesundheitlichen Gründen sein Brot nicht mehr selbst erarbeiten kann, muss sich auf eine starke gesetzliche Rentenversicherung verlassen können“, forderte Hoffmann. Eine

Die Kürzungen bei der gesetzlichen Rente haben auch die Versorgung der BeamtInnen mächtig unter Druck gesetzt. Kein Sommerloch vergeht, in dem nicht die „Privilegien“ der verbeamteten Beschäftigten angeprangert werden. Grund genug für das Magazin, sich genauer anzuschauen, mit welchen Maßnahmen der DGB die gesetzliche Rente wieder stärken will.

Forderung, die BeamtInnen für ihre Altersversorgung entsprechend unterschreiben können.

Stellschraube Beitragssatz

Die DGB-Kampagne soll zeigen, dass ein gutes Leben im Alter machbar ist. „Unsere Vorschläge: Jetzt muss damit begonnen werden, die aktuell gute Situation der Rentenversicherung und die Rücklage zu nutzen, um Spielräume zu gewinnen“, erklärte Hoffmann, „dazu muss die Politik endlich alle versicherungsfremden Leistungen voll aus Steuermitteln erstatten, allen voran die rund sieben Milliarden Euro jährlich für die Mütterrente.“ Ferner soll so früh wie möglich begonnen werden, den Beitragssatz maßvoll, in kleinen Schritten, auf 22 Prozent anzuheben. Dies wird bis 2030 sowieso notwendig sein.

Gute Arbeit ist Grundlage

Doch das beste System nutzt nichts, wenn nicht ausreichend eingezahlt wird. Daher ist die Schlussfolgerung des DGB klar: „Wir brauchen auch gute und gutbezahlte Arbeit.“ Die Menschen müssen möglichst gesund und im Job bis zur Altersgrenze kommen können. Das erreichen schon heute viel zu wenige. Wo ein gesundes Arbeiten bis zur Altersgrenze nicht gelingt, braucht es sozial abgesicherte Übergänge. Beschäftigte erwarten zu Recht, bei Erwerbsminderung oder im Alter vor Armut geschützt zu sein – auch wenn es Lücken in der Erwerbsbiografie gegeben hat.



www.rente-muss-reichen.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
Öffentlicher Dienst/Beamte Schulstr. 30 c
67125 Dannstadt-Schauernheim

UNSER ANGEBOT – IHR VORTEIL

– Anzeige –

Betreutes Wohnen nach Ihren Wünschen

Unsere Seniorenresidenzen setzen bundesweit anspruchsvolle Standards für das altersgerechte Wohnen.



www.augustinum.de

Haut- und Atemwegserkrankungen

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



www.fachklinikum-borkum.de

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

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



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

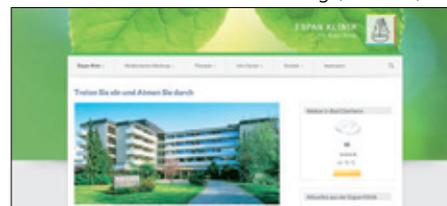
In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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



www.espan-klinik.de

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

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Gewählte Personalratsmitglieder genießen einen besonderen Kündigungsschutz. So ergibt sich der Ausschluss der ordentlichen Kündigung aus § 15 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) und der entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Regelung. Dieser Schutz gilt ein Jahr nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit fort. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist zwar möglich, es bedarf jedoch der Zustimmung des Personalrats. Will er die nicht erteilen oder tut er dies nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Dienststellenantrags, muss der Dienstherr das zuständige Verwaltungsgericht anrufen. Dieses prüft die beabsichtigte außerordentliche Kündigung auf Rechtfertigung und ersetzt gegebenenfalls die verweigerte Zustimmung. In dem Verfahren tritt das betroffene Personalratsmitglied dann als Prozesspartei mit dementsprechenden Rechten auf.

ABORDNUNGS- UND VERSETZUNGSSCHUTZ

Personalratsmitglieder dürfen während ihrer Amtszeit nur mit ihrer Einwilligung abgeordnet oder versetzt werden. Auf diese Weise soll verhindert werden, dass ein Dienstherr sich eines für ihn unbequemen Beschäftigten entledigen kann. Der würde dann neben seinem ihm übertragenen Amt auch noch seine Mitgliedschaft im Personalrat verlieren. Nur, wenn wichtige dienstliche Gründe eine derartige Maßnahme erforderlichen machen und der Personalrat dem zugestimmt hat, kommt eine Abordnung oder Versetzung in Betracht. Anders als bei der außerordentlichen Kündigung kann die fehlende Zustimmung hier nicht durch ein Gericht ersetzt werden.

Personalratsarbeit

Engagement ohne Nachteile

2016 ist und war ein großes Wahljahr für Personalräte. In sieben Bundesländern und im Bund stehen und standen Personalratswahlen an. Ein guter Anlass um zu erklären, wie die InteressenvertreterInnen vor negativen Folgen ihres Engagements geschützt werden.

BENACHTEILIGUNGS- UND BEHINDERUNGSVERBOT

Personalratsmitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit im Personalrat nicht behindert und benachteiligt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. So sehen es die Personalvertretungsgesetze vor. Aus diesem Grund muss bei freigestellten Personalratsmitgliedern eine fiktive Laufbahnnachzeichnung vorgenommen werden. Andernfalls würde ihnen jede berufliche Weiterentwicklung verwehrt. Das Verbot gilt aber auch in Bezug auf monetäre Gesichtspunkte. Eine zuvor gezahlte Erschwerniszulage ist beispielweise laut Bundesverwaltungsgericht weiterhin zu leisten, da anzunehmen sei, dass das Personalratsmitglied diese auch weiterhin erhalten würde, wäre es nicht in den Personalrat gewählt worden. Das Behinderungsverbot erfasst die Pflicht des Vorgesetzten, dass dieser die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen treffen muss, damit das Mitglied an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen und Aufgaben wahrnehmen kann.

VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Für Mitglieder des Personalrats gilt eine unbedingte Verschwiegenheitspflicht. Sie müssen darüber Stillschweigen bewahren, was sie in ihrer Funktion erfahren haben. Dies gilt sowohl für Interna aus dem Personalrat als auch in Bezug auf Informationen von hilfeschuchenden KollegInnen. Vertraulichkeit ist eine wesentliche Komponente der Personalratsarbeit und gewährleistet die sachgerechte Aufgabenwahrnehmung.



Lesetipp

Handlungshilfe für Personalräte

Mit „Rechte des Personalrats und ihre Durchsetzung“ hat der Bund-Verlag eine Handlungshilfe für Personalräte herausgegeben, die sowohl für neue wie auch für erfahrene Personalratsmitglieder bei der Ausübung ihres Ehrenamtes hilfreich sein wird. Der Autor, Dr. Eberhard Baden, ist Fachanwalt für Verwaltungsrecht und ein ausgewiesener Experte auf dem Gebiet des Personalvertretungsrechts. Die nunmehr 3. Auflage gliedert sich in sechs Abschnitte. So erklärt Baden die Hintergründe des Personalvertretungsrechts, die Aufgaben des Personalrats sowie dessen Rechte und die Sicherung dieser. Darüber hinaus werden den LeserInnen das Einigungsstellenverfahren wie auch das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren näher erläutert. Als äußerst hilfreich erweisen sich die Randnotizen, in denen auf Besonderheiten aufmerksam gemacht wird oder aber wesentliche Punkte knapp zusammengefasst werden. Das Buch kostet 14,90 Euro. Alles in allem ein Lesetipp.



Foto: Ronny Keller

Dank an Klaus Weber

Seit 1. September dieses Jahres widmet sich der langjährige ver.di-Bundesbeamtensekretär Klaus Weber einer neuen Aufgabe. Er leitet als Teil einer Doppelspitze das Erholungswerk der Post, Postbank, Telekom e.V. 15 Jahre lang hat er sich für die Anliegen der BeamtInnen eingesetzt. Der DGB bedankt sich bei Klaus Weber für die gute Zusammenarbeit und wünscht ihm für den beruflichen Wechsel alles Gute.

Schöneberger 2016
FORUM



Im Herbst nach Berlin

Am 16. und 17. November 2016 findet unter dem Motto „**Zukunft der Arbeit im öffentlichen Dienst – menschlich, modern, mitbestimmt**“ das diesjährige Schöneberger Forum des DGB statt. Während der Fachtagung für den öffentlichen Sektor werden die Teilnehmenden unter anderem den Herausforderungen und Gestaltungsmodellen für Gute Arbeit in Polizeidienststellen, Verwaltungen und Schulen nachspüren. Auf dem Forum werden auch wieder engagierte Personalräte für ihre konstruktiven Initiativen geehrt. Die Nominierten haben wir im Juli-Heft vorgestellt. Bund-Verlag und HUK-Coburg verleihen den Deutschen Personalräte-Preis am Abend des ersten Tages.

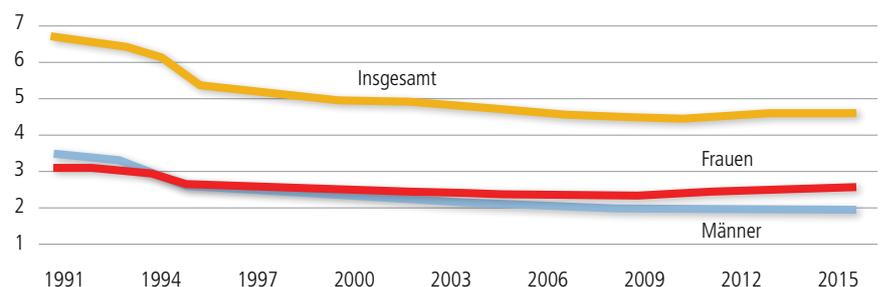
Programm und Anmeldung unter www.schoeneberger-forum.de

Zahlen, Daten, Fakten

Mehr Frauen im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 2015 arbeiteten in Deutschland 4,65 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Davon waren 1,84 Millionen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als BeamtIn, RichterIn oder Berufs-/ZeitsoldatIn tätig. 56 Prozent aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren Frauen. Betrachtet man nicht die Anzahl der Beschäftigten sondern berechnet die Vollzeitäquivalente, gab es davon 4,09 Millionen.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst (in Millionen)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2016

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.



OnlineService des DBW für nur 10 Euro

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

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

Bestellung

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

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

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

Name, Vorname _____

Firma _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

E-Mail _____

Konto-Nummer _____ BLZ _____ Bank _____

Unterschrift _____



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

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

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

Wir beraten Sie gerne:

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

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 09561 96-98221

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS ■ 2016



Der Personalrat



HUK-COBURG



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig