

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE

Wider die
Normalisierung!



Ausgabe 06 22.06.2017
www.dgb.de/beamtenmagazin

**Zeitdruck, Personalmangel und
Überstunden sorgen für Stress**
Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit
zum öffentlichen Dienst



Jetzt wechseln und mitfeiern!

**Gewinnen Sie
Event-Gutscheine im
Wert von je 500 Euro!**



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

Unglaublich: Das kostenlose Bezügekonto¹ der BBBank feiert seinen 10. Geburtstag!

Während andere Banken ihre Gebühren erhöhen, bieten wir unseren Kunden Kontoführung zum Nulltarif¹ inkl. BankCard und Depot! Wenn Sie jetzt zum Bezügekonto der BBBank wechseln, können Sie an über 3.000 Geldautomaten kostenlos Geld abheben. Hätten Sie es gedacht? Der Online-Kontowechsel dauert für Sie nicht länger als 8 Minuten.

Gewinnen Sie einen von 10 Event-Gutscheinen im Wert von je 500,- Euro und feiern Sie mit!

**Mehr dazu unter
www.bezuegekonto.de**

Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 0 800/40 60 40 190 (kostenfrei)
oder www.bezuegekonto.de 

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel	4
Wider die Normalisierung! Klarer Handlungsauftrag an Politik und Arbeitgeber	
Aus dem Bund	7
Interview	9
„Niemand wird alleine gelassen“: Peter Wagner, Gesamtpersonalrats- vorsitzender der Stadt Wolfsburg über die „Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz der Stadtverwaltung und des Klinikums Wolfsburg“	
Aus den Ländern	10
Aus den Gewerkschaften	15
Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst verbesserungswürdig: Zeitdruck, Personal- mangel und Überstunden sorgen für Stress	
Aufruf	17
Schöneberger Forum 2017 Zeitenwende im öffentlichen Dienst	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Lisa Kranz, Henriette Schwarz, Achim Fehrenbach
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573
infoservice@beamten-informationen.de
www.dgb.de/beamtenmagazin
www.dgb.de/beamtenmagazinabo
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelfoto: istockphoto.de/nicolas_
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 24. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Elke Hannack

Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Liebe Leserinnen und Leser,

„Mehr Respekt!“ – das wünschen sich viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst von den Bürgerinnen und Bürgern, mit denen sie tagtäglich im Kontakt sind. Messerattacken auf Jobcentermitarbeiterinnen und -mitarbeiter oder Steinwürfe auf Polizistinnen und Polizisten sind die erschreckende Spitze des Eisbergs, der stetig zu wachsen scheint. Beschäftigte im Bus- und Bahnverkehr, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ordnungsämter aber auch Lehrerinnen und Lehrer berichten immer häufiger über Beleidigungen, Drohungen und körperliche Gewalt, die sie im Dienst erleben.

Am 16. Juni haben wir in Berlin mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière, Bundesjustizminister Heiko Maas und Beschäftigten über Gegenmaßnahmen diskutiert. Den Betroffenen Gehör zu verschaffen ist wichtig, doch mangelt es daran mancherorts noch. Dabei dürfen sie mit ihren Erlebnissen nicht allein gelassen werden. Zugleich gilt es, die bereits existierenden Konzepte für Gewaltprävention und für den Umgang mit Gewalterfahrung bekannter zu machen. Deshalb stellen wir Ihnen die Ergebnisse der Tagung „Mehr Respekt! Wie mit Gewalt gegen Beschäftigte umgehen?“ in dieser Magazinausgabe vor.

Wir wollen einen Beitrag zur Stärkung des gegenseitigen Respekts im Arbeitsalltag leisten. Dazu gehört auch das Engagement des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften gegen Hass und Gewalt in der Gesellschaft und für Toleranz und Hilfsbereitschaft. Für positive Veränderungen braucht es ein Miteinander. Weiter kommen wir hier nur gemeinsam!

Viele Grüße

Elke Hannack

WIDER DIE NORMALISIERUNG!

Klarer Handlungsauftrag an Politik und Arbeitgeber



Wenn der Schutz der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor Übergriffen am Geld scheitert, dann läuft etwas gewaltig schief in diesem Land. Genau dies ist jedoch häufig der Fall. Ein Beispiel: Der Geschäftsführer eines Jobcenters beantwortet den Wunsch seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Sicherheitspersonal mit einer Gegenfrage und einem Grinsen im Gesicht: „Und wie viele Sachbearbeiterstellen wollen wir dann zur Gegenfinanzierung einsparen?“ Körperliche und verbale Übergriffe gehören mittlerweile zum Arbeitsalltag von Beschäftigten in Jobcentern, in Ordnungsämtern, von Bus- und Bahnunternehmen aber auch an Schulen. Neben der Situation von Einsatzkräften gilt es, auch deren Erlebnisse in den Blick zu nehmen, um auf dem Weg zu besserer Prävention und weniger Gewalt ein Stück voran zu kommen. Dieses Ziel hatte sich der DGB für die Tagung „Mehr Respekt! Wie mit Gewalt gegen Beschäftigte umgehen?“ gesetzt, die am 16. Juni in Berlin stattfand.

Für Respekt gibt es kein Gesetz

2016 wurden knapp 72.000 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte im Dienst Opfer von Gewalt, 11 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Datenlage aus anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist dünn. Zahlreiche Schilderungen von Beschäftigten weisen aber auf einen Anstieg bei körperlichen und verbalen Attacken hin. DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann schilderte die Folgen für die psychische Gesundheit der Beschäftigten sowie die Qualität der Arbeit und machte klar: „Jeder Übergriff ist einer zuviel!“ Er forderte die Dienstherren und Arbeitgeber auf, das Personal mit ihren Erlebnissen nicht allein zu lassen. Zudem sei die Wertschätzung der für das Gemeinwohl erbrachten Arbeit eng verknüpft mit der Ausstattung des öffentlichen Dienstes: „Eine mangelhafte personelle und technische Ausstattung verschärft noch das Risiko der Beschäftigten, Opfer von Übergriffen zu werden“, so Hoffmann. Als Dienstherr der Bundespolizei wies Bundesinnenminister Thomas de Maizièr auf die Verschärfung des Strafrechts bei Gewalt

gegen Einsatzkräfte sowie Verbesserungen bei der Ausrüstung hin. Zugleich bekannte er, er wolle sich nicht daran gewöhnen, dass Bedrohungen und Gewalterfahrungen zum Arbeitsalltag von Beschäftigten im öffentlichen Dienst gehören. Respekt könne aber auch nicht per Gesetz geregelt werden: „Ein Staat kann keine Werte im Miteinander einseitig vorgeben – er kann nur für eine bestimmte Art des Zusammenlebens werben und darüber eine Diskussion anregen.“ Diese Diskussion ist auch Bundesjustizminister Heiko Maas wichtig. Er beschrieb, was Hasskriminalität im Internet mit den Opfern anrichtet. Verbale Gewalt greife immer weiter um sich und „Gewalt beginnt im Kopf. Deshalb ist es wichtig, gegen strafbare Inhalte im Netz vorzugehen“, so Maas.

Warum kommt es zu Übergriffen?

An den Ursachen für Respektlosigkeit, Aggressivität und gewalttätige Übergriffe setzte der Soziologe Wilhelm Heitmeyer an. Er differenziert dabei. Ein Beispiel: Soziale Desintegrationsprozesse,



Heiko Maas



Reiner Hoffmann



Thomas de Maizière

ausgelöst durch einen schnellen gesellschaftlichen Wandel, führten zu Verunsicherung. Anerkennungsdefizite träten auf. Gewalt sei dann eine enorme Anerkennungsquelle. Eindringlich warb er dafür, die einzelnen Bereiche im öffentlichen Dienst differenziert zu betrachten und genauer hinzusehen. Er geht davon aus, dass sich die Ursachen unterscheiden und sich in der Folge auch die Maßnahmen gegen Gewalt unterscheiden müssen.

Bestätigt wurde diese Annahme durch die Referentinnen und Referenten, die aus der Praxis erzählten. So berichtete Anna Grau, Personalratsvorsitzende des Jobcenter Augsburg, dass sich die Menschen, die in ein Jobcenter kommen, häufig in ihrer Existenz bedroht fühlen. Dort treffen sie auf chronisch überlastetes Personal. Zugleich gibt es keine einheitliche technische Schutzausstattung der Jobcenter in Deutschland. Dies gilt auch für den Einsatz von Sicherheitspersonal, zum Beispiel für Taschenkontrollen.

Eindrücklich schilderte Ronald Mikkeleitis, Außendienstleiter des Ordnungsamts Berlin Mitte, Erlebnisse seiner Kolleginnen und Kollegen beim so genannten Knöllchen verteilen. Erschreckend: Als Waffe wird häufig das Fahrzeug genutzt. Meist werde versucht, die Mitarbeiter damit wegzuschieben. Interessant: Drogeneinfluss spiele bei solchen Vorfällen so gut wie keine Rolle, ganz anders als bei Übergriffen auf Polizeivollzugskräfte.

Doreen Siebern, Vorsitzende der GEW Berlin, fragte: „Haben wir ein gemeinsames Verständnis von Respekt?“ und sensibilisierte für das Thema des gegenseitigen Respekts in der Erziehung und im „in sich geschlossenen System“ Schule.

Marco Rafolt, EVG-Gewerkschaftssekretär, setzte an der Arbeitssicherheit als Mitbestimmungsthema für die Betriebs- und Personalräte an. Nachdem es im Nachtzug von Frankfurt nach Hamburg immer wieder zu Übergriffen auf das Zugpersonal kam, die Bahn aber nicht dagegen aktiv wurde, drohte der dortige Betriebsrat,

dem Schichtplan nicht zuzustimmen. Seitdem fährt Sicherheitspersonal zum Schutz des Zugpersonals mit.

Ein Thema für Vorgesetzte

Ein roter Faden zog sich durch die gesamte Tagung: Entscheidend ist, dass Vorgesetzte nicht wegschauen, dass sie die Beschäftigten nach einem Vorfall unterstützen und sich für bessere Schutzmaßnahmen einsetzen. Antwortet die Führungskraft: „Das gehört zu Deiner Arbeit dazu, daran musst Du Dich gewöhnen“, kommt es zur Normalisierung, warnte Heitmeyer. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack betonte: „Führungskräfte müssen dahingehend sensibilisiert werden, dass der Schutz ihrer Beschäftigten zu ihren Aufgaben gehört. Geeignete Maßnahmen zu entwickeln, für deren Umsetzung Sorge zu tragen und regelmäßig Gefährdungsanalysen durchzuführen, ist auch Teil von Führung.“ Deutlich wurde zudem, dass im öffentlichen Dienst die Folgekosten von Übergriffen durch Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit von betroffenen Beschäftigten und eine sinkende Arbeitsqualität auf Grund der psychischen Belastung nicht thematisiert werden.

Zahlreiche Lösungen liegen auf der Hand

Prävention kostet Zeit und Geld. Sowohl die Praxisberichte als auch die Beiträge aus dem Publikum machten klar: Bei beidem sieht es im öffentlichen Dienst schlecht aus. Dabei liegen viele Lösungen auf der Hand. Versteht man Prävention zunächst als den Versuch, mit Schutzausrüstung, baulichen und technischen Veränderungen, Fortbildungen und ausreichendem Personal Übergriffe zu verhindern, gibt es gute Beispiele. Bei der Polizei können Bodycams abschrecken. Die Parkraumüberwachung sollte als Doppelstreife erfolgen, die nebeneinander läuft. Oft wird das Personal von einer Tat überrascht. Gute Schulungen, die die Beschäftigten



Ronald Mikkeleitis



auf eine Eskalation vorbereiten und Wissen über Täterinnen und Tätern vermitteln, sind wichtig. Den Betroffenen in den Jobcentern würde es helfen, wenn sie sich für die Menschen, die zu ihnen kommen, mehr Zeit nehmen könnten. Dafür braucht es mehr Personal. Sicherheitspersonal für Taschenkontrollen und technische Lösungen, wie Notfallknöpfe und Fluchtwege, sind hilfreich, aber können nicht das alleinige Mittel sein.

Und: Jeder Vorfall muss gemeldet werden, damit psychische und physische Gewalt sichtbar wird und die Normalisierung nicht weiter voranschreitet.

Klarer Handlungsauftrag an Politik und Arbeitgeber

Personal- und Betriebsräte verschaffen den Betroffenen Gehör, bemühen sich um Prävention und gemeinsam mit Dienstherren bzw. Arbeitgebern um Anti-Gewalt-Konzepte. Zu oft ist dies noch ein Kampf gegen Windmühlen. Deshalb forderte Hannack die Dienstherren auf, ihrer Verantwortung nachzukommen. Sicherheit

kostet Geld und in vielen Bereichen braucht es mehr Personal. So schloss sich auf der Tagung der Kreis im negativen Sinn, als die Personalausstattung der Justiz zur Sprache kam. In einem Berliner Fall wurde ein Ermittlungsverfahren wegen des Widerstands gegen einen Vollstreckungsbeamten fünf Jahre nach Eingang des Strafantrags wegen Verjährung eingestellt. Auch hier der Grund: Personalmangel. Es fehlt an Richterinnen und Richtern, die die Fälle in der gebotenen Zeit bearbeiten können. Dies führt letztlich zu einem Normalisierungseffekt. Die Betroffenen fühlen sich allein gelassen, die Täterinnen und Täter wissen, ihnen wird nichts passieren. Maas bestätigte: „Die Personalausstattung hat gelitten. Der Personalaufwuchs bei der Polizei muss auch bei der Justiz nachvollzogen werden, um den Anfall von Ermittlungsverfahren bearbeiten zu können.“ „Die Personalausstattung ist das A und O“, unterstrich auch Hannack und kündigte weiteres Engagement des DGB gegen Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst an.



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

DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de





„Digitalpakt Schule“

Ein Baustein von vielen

Die Kultusministerkonferenz hat Anfang Juni Eckpunkte für einen „Digitalpakt Schule“ vorgestellt. Der Pakt sieht vor, dass der Bund im Zeitraum von 2018 bis 2022 rund fünf Milliarden Euro für den Ausbau der IT-Infrastruktur in den allgemeinbildenden Schulen, beruflichen Schulen und sonderpädagogischen Bildungseinrichtungen in öf-

fentlicher und freier Trägerschaft bereitstellt. „Die Schulen brauchen dringend den Anschluss an das digitale Zeitalter. Der Digitalpakt wäre daher ein erster Schritt in die richtige Richtung“, kommentiert die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack den Plan. Die versprochenen fünf Milliarden Euro müssten nun zügig im Bundeshaushalt verankert werden. Ansonsten bliebe der Digitalpakt weiterhin ein ungedeckter Scheck. Der Digitalpakt könne zudem nur ein Baustein einer Bildungsstrategie sein, so Hannack. Weitere wichtige Bausteine seien ein Schulsanierungsprogramm und ein Bundesprogramm für mehr Sozialarbeit vor allem an Brennpunktschulen. Auch die GEW begrüßt grundsätzlich die Pläne zur Verbesserung der digitalen Infrastruktur an Schulen. „Um diese Strukturen für ein pädagogisches Gesamtkonzept zu nutzen, brauchen die Schulen allerdings auch nachhaltige und angepasste Konzepte der Fort- und Weiterbildung. Und sie benötigen Freiräume, diese umzusetzen“, erklärt GEW-Vorstandsmitglied Ilka Hoffmann. Nötig sei ein langfristiges Finanzierungskonzept mit zusätzlichen personellen Ressourcen. „Zudem sind Konzepte für eine umfassende Medienbildung notwendig, die sowohl die Risiken als auch die Chancen der Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt in den Blick nehmen. Die Digitalisierung darf nicht zu einer weiteren sozialen Spaltung der Gesellschaft führen“, fordert Hoffmann.

Musterpolizeigesetz

Gegen sicherheitspolitischen Flickenteppich

Mitte Juni fand die Konferenz der Innenminister und -senatoren in Dresden statt. Auf ihr wurde unter anderem entschieden, ein so genanntes Musterpolizeigesetz für deutschlandweit einheitliche Sicherheitsstandards auf den Weg zu bringen. Die GdP begrüßt diese gemeinsame Entscheidung. „Ein bundeseinheitliches Polizeigesetz zu schaffen, gehört zu den langjährigen Forderungen der GdP“, so der GdP-Bundesvorsitzende Oliver Malchow. Schon früh habe die GdP davor gewarnt, einen sicherheitspolitischen Flickenteppich zu knüpfen und mit unterschiedlichen Landespolizeigesetzen die Arbeit der BeamtInnen insbesondere bei länderübergreifenden Einsätzen zu erschweren. Malchow sieht darüber hinaus weitere Gestaltungsmöglichkeiten: „Wünschenswert wäre nun, auch die Ausbildung, Ausstattung und Bezahlung der Polizistinnen und Polizisten hierzulande auf das einheitlich höchste Niveau anzuheben. Die GdP steht bereit, an diesem Ziel tatkräftig mitzuwirken.“

Autobahnprivatisierung

Nicht endgültig vom Tisch

Der Bundestag hat Anfang Juni der Einrichtung einer Bundesgesellschaft zugestimmt, die ab 2021 Investitionen ins Fernstraßennetz bündeln soll. Der DGB sieht deren Einrichtung aber nach wie vor kritisch. „Dank breiter Proteste haben die Koalitionsfraktionen den Regierungsentwurf grundsätzlich verändert“, so DGB-Vorstand Stefan Körzell. „Dabei wurden viele DGB-Forderungen berücksichtigt, vor allem hinsichtlich der Privatisierungsgefahren, aber auch für die Beschäftigten der Landesauftragsverwaltungen und Straßenmeistereien.“ Der ursprüngliche Plan des Bundesfinanzministers sei gewesen, die öffentliche Infrastruktur zu privatisieren und so für Renditewünsche von Banken und Versicherungen zu öffnen. Dieser Plan sei nur vorläufig vom Tisch, weil er in Teilen nicht grundgesetzlich ausgeschlossen sei. Die nächste Bundesregierung könne die nun als GmbH zu gründende Autobahngesellschaft mit Zustimmung des Bundestages später doch in eine Aktiengesellschaft umwandeln. „Die Gewerkschaften werden das weiter

kritisch begleiten. Wir setzen darauf, dass die nun vereinbarten Kontrollrechte des Bundestags erhalten bleiben. Die Privatisierung über öffentlich-private Partnerschaften für Teilstrecken ist weiterhin möglich, die öffentliche Debatte darüber muss fortgesetzt werden“, erklärte Körzell.

Verkehrspolitik

Runter mit der Schienenmaut!

Das öffentliche Schienennetz in Deutschland steht sowohl öffentlichen als auch privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Nutzung offen. Für die Streckennutzung zahlen die Eisenbahnverkehrsunternehmen Gebühren an die Betreiber der Eisenbahninfrastruktur, wie zum Beispiel die Deutsche Bahn Netz AG. Diese „Schienenmaut“ gilt für alle Nutzungsarten des Schienennetzes, also für Personenzüge ebenso wie für Güterzüge, und auf allen Strecken. Anders sieht es bei der Lkw-Maut aus. Sie muss nur auf Bundesautobahnen und auf Teilstrecken einzelner Bundesstraßen gezahlt werden. Zudem gilt sie nur für Lkw über 7,5 Tonnen Gesamtgewicht. KritikerInnen bemängeln, so-



mit werde der Wettbewerb zwischen Schiene und Straße verzerrt. Die Förderung nach einer Halbierung der Schienenmaut wird deshalb immer lauter. Jetzt hat sich ein breites Bündnis mit Nachdruck für eine entsprechende Entlastung ausgesprochen. Zu dem Bündnis gehören unter anderem die Allianz pro Schiene, das Netzwerk Europäischer Eisenbahnen, die Bahnindustrie sowie die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). „Die Verkehrsverlagerung von der Straße auf die Schiene kommt nicht voran. Stattdessen stagniert der Marktanteil des umweltfreundlichen Schienenverkehrs seit Jahren und war zuletzt sogar rückläufig“, kritisiert Dirk Flege, Geschäftsführer der Allianz pro Schiene. Grund hierfür seien die von der Politik gesetzten Rahmenbedingungen – etwa die Absenkung der Lkw-Maut oder die Erhöhung der EEG-Umlage für elektrisch betriebene Bahnen. „Die Halbierung der Schienenmaut ist dringend erforderlich. Damit schaffen wir aber nur einen ersten Ausgleich für die Wettbewerbsnachteile, unter denen der Verkehrsträger Schiene seit langem leidet“, so Flege. Weitere Anstrengungen der Politik seien notwendig. Der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner knüpft Bedingungen an die Halbierung der Schienenmaut: So müsse auch künftig die Finanzierung der Instandhaltung gesichert sein, mögliche Einnahmeausfälle müssten durch den Bundeshaushalt kompensiert werden. Kirchner fordert einen „Masterplan Verkehr“, der die unterschiedlichen Verkehrsträger sinnvoll miteinander vernetzt.



DGB Das RentenPlus:
Spezialtarif mit
40 % Rabatt

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

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

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

³ Garantiegeber: 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



„Niemand wird alleine gelassen“

2014 haben Wolfsburgs Oberbürgermeister Klaus Mohrs und der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats Peter Wagner die „Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz der Stadtverwaltung und des Klinikums Wolfsburg“ unterzeichnet. Die mit dieser und dem zugehörigen Leitfaden verfolgten Ziele erläutert uns Peter Wagner.

magazin // Welche Ereignisse haben zu der gemeinsamen Erkenntnis von Arbeitgeber und Personalrat geführt, dass es einer gemeinsamen Grundsatzerklärung gegen Gewalt bedarf?

Peter Wagner // Es war schon lange der Wunsch der Personalvertretung, und vor allem auch von mir persönlich, eine solche Erklärung zu unterzeichnen und einen entsprechenden Leitfaden zu entwickeln. Dieser Leitfaden sollte vornehmlich als Unterstützung und Hilfestellung für alle Beschäftigten dienen, wie mit dem Thema und der Problematik umzugehen ist. Leider stellen wir auch in Wolfsburg eine steigende Gewaltbereitschaft fest. Die Hemmschwellen werden intern wie extern immer geringer. Dies betrifft sowohl den Bereich der psychischen wie auch der physischen Gewalt. Häufig werden die Beschäftigten des städtischen Ordnungsdienstes beschimpft, verbal attackiert oder mit Smartphones fotografiert. Der Krisendienst ist ebenso betroffen, wie unsere Berufsfeuerwehr oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im JobCenter oder im städtischen Klinikum.

magazin // „Wir lassen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht allein!“, lautet einer der vier Grundsätze der Erklärung. Mit welchen Maßnahmen wird er umgesetzt?

Peter Wagner // Diese Frage kann so konkret und allgemein gar nicht beantwortet werden. Der Leitfaden, welcher der Grundsatzerklärung zugrunde liegt, beinhaltet eine Vielzahl von möglichen Maßnahmen, die ergriffen werden können. Allerdings stets als beispielhafte Aufzählung. Eine „Musterlösung“ für jeden Einzelfall kann es auch gar nicht geben. Für uns ist es besonders wichtig, dass die Erklärung und der Leitfaden allen Beschäftigten und insbesondere auch Führungskräften bekannt sind und diese auch Berücksichtigung finden. Ein wesentlicher Punkt ist, dass allen bewusst wird, niemals eine aggressive Handlung zu verschweigen und/oder herunterzuspielen. Beispielsweise ist der Arbeitgeber Stadt Wolfsburg in der Pflicht, unverzüglich zu handeln, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter persönlich bedrängt oder anderweitig „verfolgt“ werden. Hausverbote aussprechen, mit den betroffenen Personen sprechen und gegebenenfalls durch Umsetzung schützen, wären solche Maßnahmen. Jede Form von Gewalt wird durch den Ar-

beitgeber zur Anzeige gebracht. Ganz wichtig sind in diesem Zusammenhang auch präventive Maßnahmen, wie zum Beispiel Schulungsmaßnahmen, Deeskalationstrainings oder auch technische Unterstützung.

magazin // Welche Unterstützung können beziehungsweise müssen Führungskräfte geben?

Peter Wagner // Ich erwarte von Führungskräften, dass sie zunächst einmal die Erklärung und den Leitfaden kennen. Es muss ein Vertrauen geschaffen respektive vorhanden sein, damit sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihnen auch anvertrauen. Führungskräfte sollten jedes geschilderte Vorkommnis sehr ernst nehmen und gemeinsam mit der betroffenen Person nach Lösungen suchen. Hierbei sind natürlich auch alle Stellen innerhalb der Verwaltung zu berücksichtigen, wie beispielsweise die betriebliche Sozialarbeit, die Personalräte, die Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalverwaltung. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen sind sämtliche Arbeitsplätze zu überprüfen. Technische Unterstützung ist ebenfalls von Vorteil und befindet sich aktuell in der betrieblichen Umsetzung.

magazin // Wie hat sich der Leitfaden in den vergangenen drei Jahren in der Praxis bewährt?

Peter Wagner // Vorwegschicken darf ich, dass wir seit vielen Jahren eine ganze Reihe von Dienstvereinbarungen und -anweisungen abgeschlossen haben, die allerdings stets nebeneinander Bestand hatten. Wichtig war es, genau diese Vereinbarungen zusammenzuführen. Entscheidend ist, dass die Beschäftigten für sich erkannt haben, dass jegliche Form der Gewalt anzuzeigen ist und dass sie hierbei eine große Unterstützung erfahren. Darüber hinaus sind solche Vorfälle auch den Unfallversicherungsträgern mitzuteilen. Das Thema Gewaltprävention und konkrete Vorfälle werden im sogenannten ARGUS-Steuerkreis (städtischer Arbeitsschutzausschuss) mindestens einmal jährlich besprochen und analysiert. Mitarbeitende suchen häufiger Rat und Unterstützung in solchen Fragen. Und eins wird auch ganz deutlich: Nichts wird tabuisiert und niemand wird mit Problemen alleine gelassen.

Baden-Württemberg

Inklusion vor dem Scheitern

Die GEW fordert die baden-württembergische Landesregierung auf, bereits zum Wintersemester 2017/18 mehr Studienplätze für SonderpädagogInnen anzubieten. „Es ist ein Skandal, wie die grün-schwarze Landesregierung mit den berechtigten Erwartungen der Eltern beim Thema Inklusion umgeht“, kritisiert die GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz. „Inklusion und der langfristig zunehmende Bedarf an Sonder-



pädagogen sind nicht vom Himmel gefallen. Wir brauchen dringend mehr Studienplätze.“ Stattdessen halte die Landesregierung nicht einmal mehr am Ziel fest, dass zwei PädagogInnen für den gemeinsamen Unterricht verantwortlich sein müssen. Die Rückmeldungen aus den Schulen zeigten, dass so die Inklusion vor dem Scheitern stehe. „Das grün-schwarze Starren auf die Schuldenbremse und das Festhalten an überholten Stellenstreichungsplänen aus dem Jahr 2012 bringen unsere Schulen nicht weiter“, bekräftigt Moritz.

Bayern

DGB: Landesentwicklung braucht Qualität

Derzeit beraten die Ausschüsse des bayerischen Landtags über das Landesentwicklungsprogramm, das im Herbst verabschiedet werden soll. In Bayern ist diese hoheitliche Aufgabe in der Verfassung verankert: Der Staat ist zur Förderung und Sicherung gleichwertiger Lebensverhältnisse und Arbeitsbedingungen in ganz Bayern verpflichtet. Dennoch sorgt sich der DGB um die Landesentwicklung, denn das Ziel werde immer häufiger dem freien Wettbewerb untergeordnet. Die Vergabe von Aufgaben der Daseinsvorsorge an private Unternehmen trage auf Grund deren Profitorientierung meist nicht zu einer besseren Versorgung bei. Der DGB kritisiert außerdem die Pläne des Heimatministeriums für die Raumplanung, denen der qualitative Ansatz fehle. Die Lebensverhältnisse und Arbeitsbedingungen in ganz Bayern ließen sich viel eher durch eine Aufstockung der finanziellen und personellen Mittel verbessern – insbesondere bei überschuldeten Kommunen. Eine erfolgreiche Strukturpolitik setze voraus, dass die staatliche Unterstützung für Verkehrsinfrastruktur, soziale Infrastruktur oder Breitbandausbau intensiviert werde.

Berlin

Höhergruppierung der Grundschullehrkräfte

Der Berliner Senat hebt die Gehälter von Lehrkräften an Grundschulen, die zum Schuljahr 2017/2018 eingestellt werden, auf A 13/E 13 an: für die GEW ein historischer Erfolg. Seit Langem kämpft die Gewerkschaft für eine Aufwertung. „Die Höhergruppierung der Grundschullehrkräfte ist eine Würdigung der pädagogischen Arbeit an den Grundschulen“, erklärt der GEW-Landesvorsitzende Tom Erdmann. Er fordert zugleich, auch die bereits vorhandenen Grundschullehrkräfte zeitnah und unkompliziert unter Anerkennung ihrer Berufserfahrung höher zu gruppieren. Die Höhergruppierung beendet die mittelbare Diskriminierung von Frauen, die an Grundschulen rund 90 Pro-

zent der Lehrkräfte stellen. Sie werden bisher in allen Bundesländern schlechter bezahlt als die meisten Lehrkräfte an anderen Schularten. Die bessere Bezahlung ist laut GEW auch eine wichtige Maßnahme gegen den Lehrkräftemangel an Grundschulen.

Brandenburg

Wo bleibt die innere Sicherheit?

Die GdP kritisiert Ministerpräsident Dietmar Woidke (SPD): Er positioniere sich nicht klar zur inneren Sicherheit, obwohl eine Umfrage Ende 2016 deutlich gemacht habe, dass Brandenburger BürgerInnen dieses Thema mit 80 Prozent am wichtigsten einstufen. In seiner Rede beim Landesdelegiertentag der SPD für die Bundestagswahl hatte Woidke unter dem Titel „Gerechtigkeit, Respekt und Zusammenhalt“ die wichtigsten Ziele für Brandenburg formuliert. Allerdings habe er laut GdP keinen einzigen Satz zur inneren Sicherheit oder zur Polizei verloren. „Auch wenn auf Bundesebene das Thema endlich in der SPD Beachtung findet – innere Sicherheit und damit auch Polizei und Besoldung sind Landesthemen“, heißt es in einer Positionierung der GdP. „Die Probleme, die wir in Brandenburg haben, können nur in Brandenburg gelöst werden.“ Die Liste der politischen Baustellen im Lande sei mittlerweile lang genug – dazu zähle auch eine angemessene Entlohnung der PolizeibeamtInnen.

Bremen

G20-Gipfel: Einigung bei Überstunden

Am 7. und 8. Juli findet in Hamburg der G20-Gipfel statt, bei dem auch zahlreiche Bremer PolizeibeamtInnen zum Einsatz kommen. Bremens Innensenator Ulrich Mäurer (SPD) hat nun grünes Licht für die Bezahlung von Überstunden gegeben. Vorangegangen waren Gespräche mit dem Personalrat, der der Anordnung von Mehrarbeitsstunden zustimmte. „Ich bin erfreut, dass wir für den G20-Gipfel eine Regelung gefunden haben, allerdings bedarf es weiterhin einer grundsätzlichen Lösung des Problems, um die Auszahlung von Überstunden künftig verbindlich zu regeln“, so Mäurer. Die Polizeiführung werde deshalb eine Dienst-



Anlässlich der hessenweiten Aktionstage der GEW für bessere Bildungsbedingungen machten am 10. Juni Kolleginnen und Kollegen in Hanau auf die Missstände im Bildungssystem aufmerksam.

vereinbarung entwerfen, mit der der große Berg an Überstunden abgebaut werden solle. Neben der Bereitschaftspolizei wird die Polizei Bremen voraussichtlich auch Spezialeinheiten und ErmittlerInnen der Kriminalpolizei sowie Kräfte der Verkehrs- und Wasserschutzpolizei entsenden. Einige BeamtenInnen unterstützen das Land Hamburg bis zu 17 Tage. Dabei fallen voraussichtlich viele Überstunden an und Dienstpläne müssen von 8- auf 12-Stunden-Schichten umgestellt werden.

Hamburg

DGB: Investieren statt sparen

Hamburgs Finanzbehörde hat die Ergebnisse der Steuerschätzung für Mai vorgestellt. Danach kann der Stadtstaat in den kommenden Jahren mit einem weiteren Anstieg der Steuererträge rechnen: von rund 11,12 Milliarden Euro im Jahr 2017 auf rund 12,54 Milliarden Euro im Jahr 2021. Der DGB fordert angesichts dieser Prognose, drängende Investitionen nicht hinauszuzögern. Stattdessen sollten die finanziellen Möglichkeiten voll genutzt werden, um Hamburgs Infrastruktur zu stärken. „Das Geld ist für Hamburg enorm wichtig – wenn es richtig investiert wird. In Straßen, Brücken, Schulen, soziale Einrichtungen. Einen Magerstaat können und dürfen wir uns nicht leisten“, so Hamburgs DGB-Vorsitzende Katja Karger. Hamburg investiere bereits in Bereichen wie Wohnungsbau, Nahverkehr und Bildung. Das müsse so bleiben, könne aber noch

besser werden, etwa bei der personellen Ausstattung des öffentlichen Dienstes. Denn das erhöhe die Lebensqualität der Bevölkerung, steigere die Attraktivität der Stadt, schaffe Arbeitsplätze und führe so zu Wirtschaftswachstum und neuen Steuereinnahmen.

Hessen

„Bildung braucht bessere Bedingungen“

Unter diesem Motto veranstaltete die GEW Hessen am 9. und 10. Juni landesweite Aktionstage. Die Gewerkschaft hat damit die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit in der hessischen Bildungspolitik verdeutlicht. So haben die Anforderungen an Lehrkräfte in den letzten Jahren stetig zugenommen: Ganztags und Inklusion sind nur zwei Beispiele. Gleichzeitig haben sich die Rahmenbedingungen beständig verschlechtert, sowohl bei der Ausstattung der Schulen als auch beim baulichen Zustand der Schulgebäude. Bei den Arbeitsbedingungen hinkt Hessen in Bezug auf Bezahlung und Arbeitszeit bundesweit hinterher. „Ein Staat, der sich durch seine „Schuldenbremsenpolitik“ selbst entreichert, verhindert die Schaffung förderlicher Bedingungen in den Bildungseinrichtungen. Es ist nicht generationengerecht, heutigen Kindern und Jugendlichen mit dem Argument fehlender Mittel gute Lernbedingungen zu verwehren. Gute Bildung kostet Geld“, erklärte der GEW-Landesvorsitzende Jochen Nagel in Frankfurt.

Mecklenburg-Vorpommern

Verständigung bei Besoldungsanpassung

Es bedurfte mehrerer Verhandlungsrunden zwischen DGB und Finanzministerium, aber jetzt konnte eine Einigung für die Anpassung der Besoldung und Versorgung für die ca. 16.000 LandesbeamtenInnen erzielt werden. Am 8. Juni verständigten sich die Akteure auf folgende Punkte: In 2017 bleibt es bei der bereits vom Landtag beschlossenen Erhöhung der Besoldung und Versorgung um 1,75 Prozent zum 1. Juni 2017. In 2018 wird das Tarifiergebnis zeit- und wirkungsgleich übernommen. Dies bedeutet eine Erhöhung von 2,15 Prozent zum 1. Januar 2018. Vor der linearen Anpassung wird ein Sockelbetrag von 65 Euro abzüglich der in 2017 vorgenommenen Anpassung tabellenwirksam eingepflegt. Bis 2022 sollen die Tarifiergebnisse für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zeit- und wirkungsgleich übernommen werden. Die jährliche Sonderzahlung wird ab 2018 dynamisiert und mit den Besoldungsanpassungen regelmäßig erhöht. Die AnwärterInnenbezüge werden zum 1. Januar 2018 um 70 Euro abzüglich der in 2017 vorgenommenen Anpassung erhöht. Zudem wird der zum 31. Dezember 2017 auslaufende Abzug von 0,2 Prozentpunkten von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung zum Aufbau der Versorgungsrücklage bis zum Ende 2022 fortgesetzt. Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord beton-

te: „Das Ergebnis stellt sicher, dass die Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern bis 2022 nicht von der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst abgekoppelt werden. Den Gesprächen gingen zwei harte Verhandlungsrunden mit teilweise deutlich unterschiedlichen Vorstellungen voraus. Beide Seiten haben erkennbare Zugeständnisse machen müssen. Die nun beabsichtigte zeit- und wirkungsgleiche Übernahme der Tarifiergebnisse ist auch ein Zeichen der Wertschätzung der Landesregierung für ihre Beamtinnen und Beamten.“ Landesregierung und Landtag müssen dem Ergebnis noch zustimmen.

Niedersachsen

BeamtInnen wollen Weihnachtsgeld zurück

ver.di fordert die Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes für BeamtInnen in Niedersachsen. „Die Haushaltslage kann nicht mehr der Grund sein, warum uns das Weihnachtsgeld vorenthalten wird“, heißt es in einer Stellungnahme des Landesbezirks Niedersachsen-Bremen. Mit jeder neuen Steuerschätzung werde derzeit ein neuer Einnahmenrekord prognostiziert.

Bei der Diskussion über die Verwendung der Haushaltsüberschüsse komme die Lage der BeamtInnen aber viel zu kurz. Dabei habe die Landespolitik ihnen für den Fall einer „entspannteren“ Haushaltslage schon häufig Zusagen gemacht. Die Streichung des Weihnachtsgeldes ab 2004 begründete das Land mit einer finanziellen Notlage, versprach aber die Wiedereinführung bei verbesserten Finanzen. ver.di fordert die Landespolitik deshalb auf, Wort zu halten und das „Sonderopfer“ der BeamtInnen zu beenden.

Nordrhein-Westfalen

GEW: Keine populistischen Schnellschüsse

Breit diskutierte, ausreichend finanzierte und nachhaltig wirksame Lösungen für die Schulpolitik – und keine populistischen Schnellschüsse: Das erwartet die GEW von der neuen schwarz-gelben Landesregierung. Kernaufgaben für die neue Legislaturperiode seien die Chancengleichheit im Schulsystem, eine tragfähige Perspektive für die Inklusion sowie die Bekämpfung von Lehrkräftemangel und Unterrichtsausfall. Schulen mit schwierigen sozialen Bedingungen müssten unterstützt werden, um den engen Zusammenhang zwischen dem individuellen Schulerfolg und den strukturellen Merkmalen des Schulstandorts aufzubrechen, fordert die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer. Akuten Handlungsbedarf sieht die GEW beim teils dramatischen Lehrkräftemangel. Trotz millionenfacher Mehrarbeitsstunden der Lehrkräfte könne die Unterrichtsversorgung nicht sichergestellt werden. Deshalb will die Gewerkschaft eine Stellenreserve von acht Prozent.

Rheinland-Pfalz

Höhere Beamtenbesoldung

Der Gesetzentwurf der Landesregierung, mit dem die Besoldung und Versorgung der LandesbeamtInnen für die Jahre 2017 und 2018 erhöht werden soll, liegt dem Landtag zur Beratung vor. Die zuständigen Ausschüsse haben bereits grünes Licht gegeben. Der Entwurf sieht vor, das Tarifiergebnis für die Tarifbeschäftigten

des öffentlichen Dienstes der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die rheinland-pfälzischen BeamtInnen, RichterInnen und VersorgungsempfängerInnen zu übertragen. Geplant ist eine Steigerung um 2 Prozent, mindestens jedoch um 75 Euro, rückwirkend zum 1. Januar 2017. Eine weitere Erhöhung von 2,35 Prozent soll zum 1. Januar 2018 erfolgen.

Saarland

Bildungsminister kündigt Investitionen in digitale Bildung an

Anfang Juni tagte die Kultusministerkonferenz (KMK) in Stuttgart. Unter anderem haben Bund und Länder die Eckpunkte des „DigitalPakts Schule“ beschlossen (siehe Aus dem Bund). Demnach soll das Saarland in den nächsten fünf Jahren insgesamt rund 60 Millionen Euro für die digitale Bildung in Schulen erhalten. Bildungsminister Ulrich Commerçon (SPD) bekräftigte am Rande der KMK, die Umsetzung der bildungspolitischen Strategien und die IT-Ausstattung der Schulen erfordere Investitionen in digitale Infrastruktur und Bildungsmedien, den Ausbau der Fortbildungen für Lehrkräfte sowie die Vernetzung der Akteure und Akteurinnen im Land. „Dass sich der Bund nun engagiert und aktiv wird, ermöglicht uns, all unsere Projekte breiter aufzustellen“, erklärte Commerçon.

Sachsen

214 Millionen Euro mehr

Finanzminister Georg Unland (CDU) hat die Ergebnisse der Mai-Steuerschätzung für Sachsen vorgestellt. Die neue Prognose lasse für den Haushalt des Freistaates im laufenden Jahr Steuereinnahmen von rund 13,99 Milliarden Euro erwarten. Das seien 214 Millionen Euro mehr, als bei der Steuerschätzung im November 2016 prognostiziert worden war. „Wie die öffentlichen Haushalte bundesweit profitiert auch Sachsen von der guten Einnahmentwicklung der vergangenen Monate“, so Unland. Auch für das Jahr 2018 lasse die neue Schätzung höhere Einnahmen erwarten. So dürfte die bisherige Prognose laut Unland um 199 Millionen Euro übertroffen werden. Die



FÜR STARK III STEHEN AKTUELL 241 MILLIONEN AN EFRE-FÖRDER- GELDERN ZUR VERFÜGUNG

sächsischen Gemeinden profitierten ebenfalls spürbar von der neuen Schätzung. Ihre Steuereinnahmen würden in allen Schätzjahren besser als im November 2016 erwartet ausfallen. Sie könnten insgesamt mit Mehreinnahmen von 164 Millionen Euro in 2017 sowie 153 Millionen Euro in 2018 rechnen.

Sachsen-Anhalt

Investitionen in Schulsanierung

Sachsen-Anhalt investiert in die Sanierung von Schulgebäuden und kann dafür auch europäische Fördergelder nutzen. Das Innovations- und Investitionsprogramm Sachsen-Anhalt STARK III dient unter anderem der energetischen Sanierung von Schulen und Kindertageseinrichtungen. Finanziert wird das Programm aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) sowie aus Mitteln des Landes Sachsen-Anhalt. In der aktuellen Förderperiode stehen für STARK III in den Städten

Sachsen-Anhalts insgesamt 241 Millionen an EFRE-Fördergeldern zur Verfügung. Ende Mai wurden die ersten vier Projekte bewilligt, darunter die Sanierung einer Grundschule sowie einer Berufsbildenden Schule. Bis zum 28. April 2018 können Träger von Schulen und Kitas, aber auch von Sport- oder Museums-Einrichtungen in Städten mit mehr als 10.000 EinwohnerInnen entsprechende Anträge an die Investitionsbank stellen.

Schleswig-Holstein

Forderungen an Jamaika-Koalition

Die Jamaika-Koalition in Schleswig-Holstein steht. Karibik-Feeling mit Reggae und Easy Living mag sich bei der Bildungsgewerkschaft GEW aber nicht einstellen, zu unklar erscheint die Richtung in wichtigen bildungspolitischen

Fragen: Werden die neuen Koalitionäre längst überfällige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen in Angriff nehmen? Werden personelle Ressourcen womöglich nur in die geplante Umstellung von G8 auf G9 gesteckt? Und gibt es beim gemeinsamen Lernen an den Gemeinschaftsschulen eine Rolle rückwärts? „Auf jeden Fall muss für Jamaika gelten: Priorität für Bildung!“, so die GEW-Landesvorsitzende Astrid Henke. Das bedeutet: Mehr Stellen, bessere Arbeitsbedingungen von der Kita bis zur Hochschule, A 13 für GrundschullehrerInnen, Fortführung der Inklusion mit besserer Ausstattung und auch mehr Lehrkräfte für Schulen, die in einem schwierigen sozialen Umfeld arbeiten. Wichtigstes Ziel der GEW ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. „Ohne Rücksicht auf die Gesundheit der Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren die Belastungen gestiegen. Nun sind Entlastungen angesagt“, so Henke. Die Koalitionäre wollen ihren Vertrag am 27. Juni unterzeichnen.



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst



Nutzen Sie den Vorteil einer Mitgliedschaft im Beamtenselbsthilfewerk!

- Seit über 55 Jahren die Gemeinschaft für den Öffentlichen Dienst mit ca. 600.000 Mitgliedsfamilien
- Vorteilhaft einkaufen bei ca. 20.000 namhaften Filialisten und Geschäften vor Ort ...
- ... und bei über 700 Online-Shops, wie Lidl.de, 1&1, Ebay, BAUR, OTTO, Peter Hahn, lieferando.de, Fressnapf, XXXL Einrichtungshäuser, CONRAD, DocMorris, Tchibo und viele mehr
- Überdurchschnittlich attraktive Geldanlagen
- Günstig reisen mit Komplett-Service
- Strom, Gas, Heizöl - Energie zu BSW-Konditionen
- Kostenlose Zusatzkarten für Familienmitglieder

Tel. 0800 444 00 120
(gebührenfrei: Mo-Fr. 8:00 - 19:00 Uhr)

www.bsw.de



Thüringen

21 Thesen für eine bessere Schule

Am 1. Juni fand in Erfurt der Aktionstag gegen Unterrichtsausfall und Lehrkräftemangel statt. Vor dem Thüringer Landtag veröffentlichten die Landeselternvertretung, die Landesschülervertretung, der Thüringer Lehrerverband und die GEW Thüringen 21 Thesen für eine bessere Thüringer Schule – mit einem symbolischen Thesenanschlag in Anlehnung an Martin Luther. Rund 500 SchülerInnen, Eltern und PädagogInnen nahmen an der Aktion teil. Die zuvor verlesene Regierungserklärung ließ laut GEW zumindest erkennen, dass die rot-rote Landesregierung viele Missstände in der Bildungspolitik endlich auch öffentlich anerkenne. Dennoch habe sie aus Sicht des Bündnisses bereits den Doppelhaushalt 2016/17 ungenutzt verstreichen lassen. In seinen 21 Thesen fordert das Bündnis unter anderem attraktive Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, die Soforteinstellung von 2.500 zusätzlichen LehrerInnen und die Schaffung einer Vertretungsreserve von mindestens sechs Prozent.

Foto: GEW Thüringen



Wir machen das
anders als andere



Debeka

Traditioneller
Partner des öffent-
lichen Dienstes

Versichern und Bausparen

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

Weitere Infos unter www.debeka.de oder hier



Info
(08 00) 8 88 00 82 00



www.debeka.de/socialmedia

Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst verbesserungswürdig

Zeitdruck, Personalmangel und Überstunden sorgen für Stress

Um die Arbeitsbedingungen steht es im öffentlichen Dienst nicht gut. Zu diesem Ergebnis kommt die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit. 58 Prozent der Beschäftigten fühlen sich gehetzt, 30 Prozent stehen keine Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung offen. Außerdem weicht die tatsächliche Arbeitszeit oft von der vereinbarten ab.



„Alarmsignal für die Politik“

39 Prozent der im öffentlichen Dienst Beschäftigten gehen nicht davon aus, ihre Tätigkeit bis zum Renten- bzw. Pensionseintrittsalter unter den derzeitigen Anforderungen ohne Einschränkungen ausüben zu können. Zu diesem Ergebnis kommt die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit für den öffentlichen Dienst. „Dem öffentlichen Dienst fehlen nicht nur gut 110.000 Bedienstete, sondern viele der dort Beschäftigten sehen sich nicht in der Lage, unter den gegebenen Bedingungen bis zum Renten- oder Pensionseintritt zu arbeiten. Das ist ein Alarmsignal, das die Politik ernst nehmen sollte“, unterstreicht die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack die Ergebnisse der Auswertung.

Ursache und Wirkung

Auch fühlen sich 26 Prozent der Beschäftigten bei der Arbeit sehr häufig und 32 Prozent oft gehetzt oder unter Zeitdruck. Mitursächlich dafür sind für 54 Prozent die knappe Personalbemessung und für 50 Prozent oftmals viele gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge oder Projekte.

Wunscharbeitszeit

Die Befragten wurden auch nach der von ihnen präferierten Arbeitszeit befragt. Diese liegt für fast die Hälfte der Beschäftigten bei 35 bis 40 Stunden in der Woche. Teilzeitarbeit von bis zu 30 Wochenstunden wünschen sich 24 Prozent, und 20 Prozent würden gerne zwischen 30 und 35 Stunden in der Woche arbeiten bzw. ihren Dienst leisten.

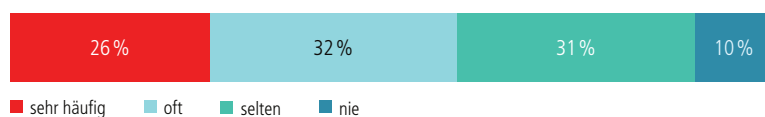
Aktuelle Arbeit und Gesundheitszustand (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?



Psychische, emotionale und soziale Belastungen (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Einstellungs- und Personalpolitik sind A und O

Insgesamt zeigt die Sonderauswertung zu den Arbeitsbedingungen, dass die Personalausstattung eine für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst zu drehende entscheidende Stellschraube ist. „Es muss endlich Schluss sein mit der Personalpolitik der kurzen Sprünge und der vielen Befristungen. Eine zukunftsfähige Personalpolitik muss langfristig angelegt sein“, fordert Hannack. Dafür brauche es Personalbedarfsanalysen und eine entsprechende Personalausstattung. Nur so lasse sich kompetentes Personal aufbauen, binden und langfristig Know-how erhalten. Nur so könnten die seit Jahren bestehenden Missstände beseitigt werden. Es müsse endlich ein Umdenken stattfinden: „Ein funktionsorientierter, attraktiver öffentlicher Dienst ist ohne verstärkte Investitionen in Personal und Ausstattung nicht zu bekommen“, so Hannack.

Download
der gesamten
Auswertung unter
www.dgb.de/beamte

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamtendarlehen 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

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

Zeitenwende im öffentlichen Dienst

Weichen stellen für einen handlungsfähigen Staat

Frühbucherpreis 210 Euro
bis zum 15. August 2017, danach 270 Euro

Am 28. und 29. November 2017 lädt das DGB-Bildungswerk Bund in Kooperation mit dem DGB zum Schöneberger Forum nach Berlin ein. Aktuell erfährt der öffentliche Sektor eine Aufwertung. Die Politik verspricht überfällige Investitionen in Personal und Infrastruktur. Diese erfreuliche Entwicklung trifft mit vielseitigen Herausforderungen zusammen, vor denen der öffentliche Dienst steht: gesellschaftliche Veränderungen, Generationswechsel, veraltete Aus- und Fortbildungskonzepte, die Digitalisierung. Welche Aufgaben müssen Politik und Dienstherren erfüllen und wie können Personalräte und Gewerkschaften mitgestalten? Darüber wollen wir mit Ihnen während des Forums diskutieren. Die Jahrestagung für den öffentlichen Dienst richtet sich an Personal- und Betriebsräte sowie an GewerkschafterInnen, PolitikerInnen und WissenschaftlerInnen.

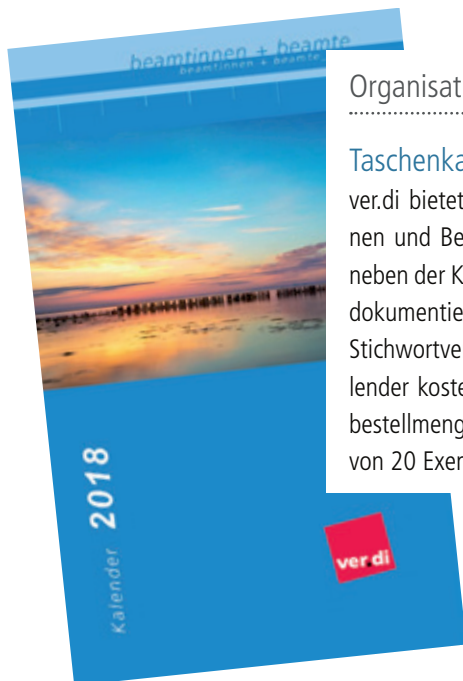
Es gibt viel zu diskutieren

Zu Beginn der Tagung erörtern wir mit VertreterInnen von Gewerkschaften und Parteien, welche Weichen wie gestellt werden müssen, damit der Staat handlungsfähig bleibt. In den sich daran anschließenden Fachforen reichen die Themen von der Gestaltung des Generationswechsels über die Frage der gerechten Beurteilung bis hin zum Arbeiten in der Migrationsgesellschaft. Zum Abschluss möchten wir mit Ihnen unter dem Motto „Der Bürger und ich – Wie gesellschaftliche Veränderungen meinen Arbeitsalltag beeinflussen“ über den Wandel von Einstellungen und Werten in unserer Gesellschaft und über die Auswirkungen eines solchen Wandels diskutieren.

Personalräte werden geehrt

Am Abend des ersten Veranstaltungstages verleiht der Bund-Verlag den Deutschen Personalräte-Preis 2017. In fünf Kategorien werden wieder engagierte Personalräte für ihre Projekte geehrt. Die nominierten Gremien stellen wir Ihnen in der nächsten Ausgabe des Magazins für Beamtinnen und Beamte vor.

Ausführliche
Informationen zum Pro-
gramm und den einzelnen
Fachforen, zur Freistellung und
zur Teilnahme unter
[www.schöneberger-
forum.de](http://www.schöneberger-forum.de)



Organisationstalent

Taschenkalender 2018

ver.di bietet einen Taschenkalender 2018 für Beamteninnen und Beamte an. Im handlichen Format findet sich neben der Kalenderfunktion, mit der auch die Arbeitszeit dokumentiert und der Urlaub geplant werden kann, ein Stichwortverzeichnis zum Beamtenrecht. Der Taschenkalender kostet 1,29 Euro. Die Mindestbestellmenge beträgt 1 Packeinheit von 20 Exemplaren.

Bestellformular unter
www.beamte.verdi.de
► Service

Buchtipp

Kommentar zum LPVG NRW

Mit der 10., vollständig überarbeiteten Auflage des Kommentars zum Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen haben Professor Dr. Martin Havers und Dr. Tom Giesen eine gut les- und handhabbare Kommentierung verfasst. Diese enthält alle Gesetzesänderungen, die bis einschließlich Oktober letzten Jahres in Kraft getreten sind. Die zahlreichen Literaturangaben und Rechtsprechungshinweise erleichtern den LeserInnen eine weiterführende Recherche. Zudem enthält der Kommentar Ausführungen dazu, was Personalvertretungen im Falle von Streitigkeiten tun können. Verlag Reckinger 2017, 129,90 Euro, ISBN: 978-3-7922-0131-2.



GEW-Stiftung

Bildung statt Kinderarbeit



Der Internationale Tag gegen Kinderarbeit, der jährlich am 12. Juni stattfindet, macht aufmerksam auf millionenfache Kinderarbeit. Nach Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation aus 2012 müssen weltweit 168 Millionen Kinder arbeiten gehen. Die Hälfte davon verrichtet gefährliche Arbeiten. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft engagiert sich mit ihrer Stiftung fair childhood für Bildung und gegen Kinderarbeit. Jedes Kind hat ein Recht auf Bildung. Dieser Rechtsanspruch gehört zu den Grundüberzeugungen der GEW. Ohne Bildung ist ein Ausweg aus Armut und ein selbstbestimmtes Leben in Würde nicht denkbar. Die Stiftung hat den Zweck, dem Verbot von Kinderarbeit Geltung zu verschaffen und die Verwirklichung des Rechts auf Bildung zu fördern. An diesem Ziel können alle mitarbeiten.

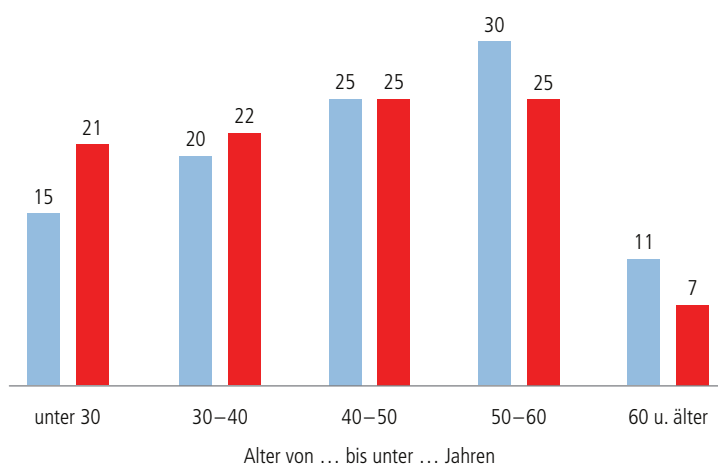
Machen auch Sie mit
www.fair-childhood.eu

Zahlen, Daten, Fakten

Öffentlicher Dienst – Altersdurchschnitt 44,5 Jahre

Das Statistische Bundesamt (Destatis) hat die Altersstruktur der rund 4,8 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit der aller 30,8 Millionen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten verglichen. Demnach war der Anteil der unter 30-Jährigen am 30. Juni 2015 im öffentlichen Dienst im Vergleich deutlich geringer. Als einen Grund nennt Destatis die zahlreichen AkademikerInnen im öffentlichen Dienst: Durch den späteren Berufseinstieg ergibt sich ein niedrigerer Anteil junger Beschäftigter. Der Anteil der über 60-Jährigen wiederum ist im öffentlichen Dienst mit 11 Prozent um 4 Prozentpunkte höher.

Altersstruktur der Beschäftigten 2015 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017

■ Öffentlicher Dienst

■ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Quelle: Bundesagentur für Arbeit)

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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

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

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

Eine Marke der AXA Gruppe 



– Anzeige –

Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst

Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

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

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



Bestellungen:

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

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 bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gerne:

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

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 0800 215315401.



Der Personalrat



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig