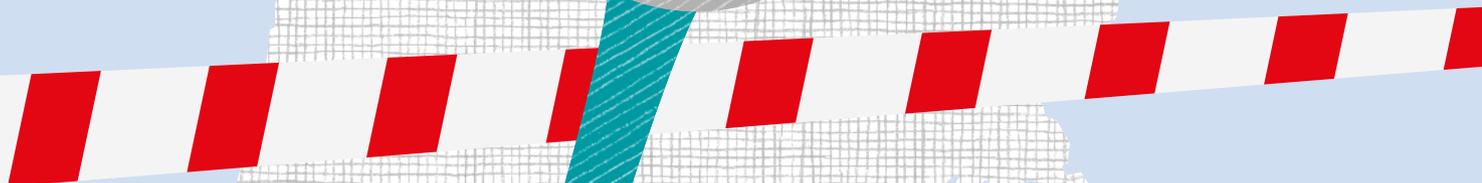


Das ist zu tun!

DGB

WIE DER ÖFFENTLICHE DIENST ZUKUNFTSFEST WIRD



EIN WORT ZUVOR

Liebe Leserin, lieber Leser,

ob Digitalisierung, Klimawandel, Globalisierung oder der (gefühlte) Trend zur Ellenbogen-Gesellschaft – wir spüren alle die schleichende Veränderung unserer Arbeitswelt, unseres Miteinanders, kurzum, unseres Lebens. Oftmals wird von den vielen neuen Chancen und Möglichkeiten gesprochen, man müsse nur erkennen und wollen. Dabei wird häufig belächelt, wer Angst vor diesen Veränderungen hat.

Umso wichtiger ist es, einen handlungsfähigen Staat an seiner Seite zu wissen. Einen Staat, der eine solidarische, faire, verantwortungsvoll handelnde und vielfältige Gesellschaft ermöglicht. Zu den elementaren Voraussetzungen dafür gehört ein leistungsfähiger und dienstleistungsstarker öffentlicher Dienst, der die Rahmenbedingungen für ein gutes Leben der Bürgerinnen und Bürger sowie für einen attraktiven Wirtschaftsstandort Deutschland setzt.

Knapp 4,8 Millionen Beschäftigte tragen in unseren Schulen, Hochschulen, Ämtern, bei der Polizei, in der Justiz oder in Kindertagesstätten tagtäglich dazu bei, dass unser Alltag funktioniert. Aber wir merken auch, dass dabei nicht alles rund läuft. Lange Wartezeiten in Bürgerämtern, fehlende Polizeireviere insbesondere im ländlichen Raum, geschlossene Krankenhäuser und vieles mehr. Das hat nicht nur negative Folgen für die Bürgerinnen und Bürger, sondern auch für die Beschäftigten. Sie müssen zunehmend schlechtere Arbeitsbedingungen erdulden. Die massiven Stellen- und Kosteneinsparungen der letzten Jahrzehnte haben sich auf die Funktions-

und Leistungsfähigkeit sowie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes ausgewirkt.

Der DGB steht für einen modernen, verlässlichen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Dabei sind neben der Frage der personellen Ausstattung die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten stärker in den Blick zu nehmen. Beschäftigte können gerade in Zeiten des harten Wettbewerbs um qualifizierte Kräfte nur gehalten oder gewonnen werden, wenn sie vorbildliche Bedingungen geboten bekommen und sich aktiv für die Förderung dieser einsetzen können.

Die hier aufgeführten Forderungen und Beschlüsse des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zeigen in zehn Leitlinien auf, auf welchen Feldern Politik und Dienstherren aktiv werden müssen. Nur so kann die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auch langfristig sichergestellt werden.

Es heißt, endlich zu handeln.

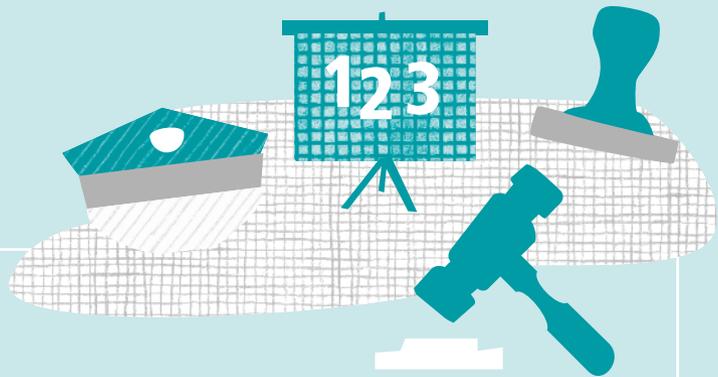
Ihre



Elke Hannack

ZUSAMMENGEFASST

Zahlen & Fakten



4,8 Millionen Menschen sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Der Anteil der BeamtInnen und RichterInnen liegt bei 35 %.

Quelle: Destatis 2019

2,42 Millionen Beschäftigte, ein Anteil von 50 %, arbeiten für die Bundesländer. Quelle: Destatis 2019

2,94 Millionen ArbeitnehmerInnen arbeiteten 2017 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Anteil von 61 %. Quelle: Destatis 2019

451.665 der ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst, ein Anteil von 15,6 %, arbeiteten im Jahr 2017 auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages.

Quelle: Destatis 2018

1.532.380 Beschäftigte waren 2017 in Teilzeit beschäftigt, also 32,3 % (einschl. Altersteilzeit).

Quelle: Destatis 2018

27 % der BeamtInnen, RichterInnen und ArbeitnehmerInnen sind älter als 55 Jahre und werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Quelle: Destatis 2019

2017 machten **218.750 Personen** eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Quelle: Destatis 2018

57 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen.

Quelle: Destatis 2019

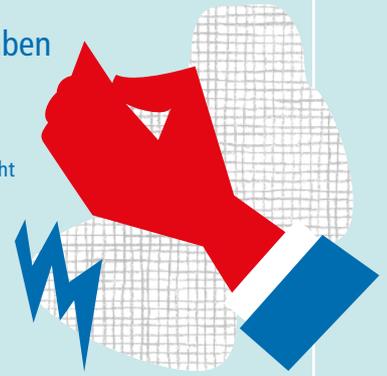
2018 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden **34 %**. Ein Anstieg zu 2015 um 1,7 Prozentpunkte. Bis 2025 will der Bund 50 % erreichen. Quelle: Gleichstellungsindex 2018



2018 waren bundesweit knapp **79.600** PolizeivollzugsbeamtInnen Opfer von Gewalt. Das sind 5.600 Übergriffe mehr als im Vorjahr. Quelle: Polizeiliche Kriminalstatistik

Angriffe auf MitarbeiterInnen der Bahn in Zügen und Bahnhöfen haben weiter zugenommen. Waren es 2012 noch 900 Angriffe, so lag die Zahl 2018 bei **2.374** Fällen von leichter oder schwerer Körperverletzung. Quelle: DB-Sicherheitsbericht

Die Bediensteten der Bundesministerien und nachgeordneten Behörden waren 2017 im Durchschnitt an **20,6** Arbeitstagen krank oder in Rehabilitationsmaßnahmen. Quelle: Gesundheitsförderungsbericht 2018



Die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes bedeutet für **58 %** der Beschäftigten eine höhere **Arbeitsmenge**, für **57 %** mehr **Multitasking**,

für **52 %** gestiegene **Arbeitsbelastung** sowie für **59 %** Hetze und Zeitdruck.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016

E-Government-Nutzung in Deutschland nimmt weiterhin **40 %** der **Online**r in Deutschland in den vergangenen zwölf Monaten mindestens einmal E-Government-Angebote.

Quelle: eGovernment MONITOR 2018

Für mehr als **jeden dritten Online**r in Deutschland sprechen Sorgen um Datenschutz und Datensicherheit gegen die Nutzung von Online-Behördendiensten. Quelle: eGovernment MONITOR 2018



2019 beträgt die **Besoldungslücke** in der Besoldungsgruppe A 13 (Eingangsstufe) zwischen Rheinland-Pfalz und Bayern **18,5 %** bzw. 8.319,72 Euro.

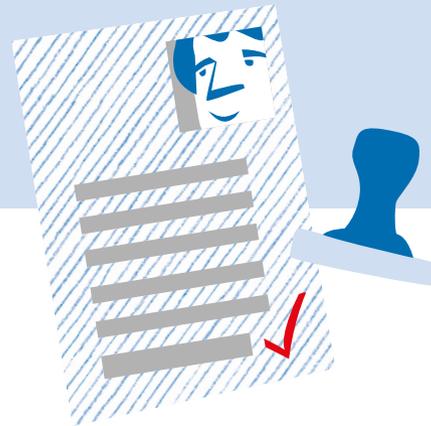
Quelle: DGB Besoldungsreport 2019

LEITLINIE PERSONAL

Personal gewinnen und Karrieren fördern

Von Beginn der 90er Jahre an durchlief der öffentliche Dienst eine knapp 20 Jahre andauernde Phase des Stellenabbaus und der Privatisierungen. Der seit 2008 zu verzeichnende Personalzuwachs findet lediglich vereinzelt statt. Für die Beschäftigten bedeutet das oftmals eine hohe Arbeitsbelastung. Ob Polizeien, Bauplanungsämter, Schulen, Kitas – die

Beschäftigten gehen vielerorts auf dem Zahnfleisch. Zugleich gehen in den nächsten zehn Jahren fast 27 Prozent von ihnen in den Ruhestand. Dennoch fehlt es weiterhin an einer vorausschauenden Personalplanung.



Das ist zu tun!

REKRUTIERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG AUF SICHERE BEINE STELLEN.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen gezielten Personalaufbau in Bund, Ländern und Kommunen auf Grundlage von regelmäßig durchgeführten Personalbedarfsanalysen. Basierend auf diesen können gezielte Strategien zur Personalgewinnung und -entwicklung realisiert werden. Das bedeutet auch, dass die dafür zuständigen Stellen mit hinreichend Personal ausgestattet werden müssen. Zudem braucht es passgenau ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule, einen verbindlichen Weiterbildungsanspruch sowie an-

schlussfähige Ausbildungsgänge. Stellenobergrenzenverordnungen verhindern nicht selten eine angemessene und funktionsgerechte Bewertung von Tätigkeiten der BeamtInnen und sind durch aufgabengerechte sowie funktionsorientierte Dienstpostenbewertungen zu ersetzen. Die dienstliche Beurteilung ist noch immer das wesentliche Instrument, um Beförderungs-, Aufstiegs- und sonstige karriererelevante Entscheidungen zu treffen. Die Ausgestaltung des Beurteilungswesens, insbesondere die Festlegung von Quoten für die Bestnoten, führt immer wieder zu rechtlichen Auseinandersetzungen und ist für eine systematische Personalentwicklung kontraproduktiv.

VERTRETUNGSRESERVEN AUFBAUEN.

Mit dem steigenden Krankenstand verstärken sich die auf die übrigen Beschäftigten wirkenden negativen Belastungsfaktoren wie Stress. Um diese zu minimieren, sind insbesondere dort, wo viele Beschäftigte ähnlichen Tätigkeiten nachgehen, Vertretungsreserven zu bilden. Deren Höhe hat sich nach dem typischerweise anfallenden Vertretungsbedarf wegen Langzeiterkrankungen, Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten zu richten.

WISSENSTRANSFER ERMÖGLICHEN.

Der Generationswechsel ist in vollem Gange. Für Bund, Länder und Gemeinden muss die Nachwuchsgewinnung oberste Priorität haben. Mit dem Ausscheiden vieler erfahrener Beschäftigter aus Altersgründen in den nächsten Jahren droht wichtiges Erfahrungswissen unwiederbringlich verlorenzugehen. Überlappende Stellenbesetzungen und gut geplante Übergabephasen können dies verhindern.

MOBILITÄT GEWÄHRLEISTEN.

Der DGB fordert, Regelungen, die die Mobilität von BeamtInnen beim Wechsel zwischen Dienstherren behindern, abzubauen und eine volle berufliche Freizügigkeit zu ermöglichen. Die Föderalisierung des öffentlichen Dienstrechts hat zu mehr Schranken beim Wechsel zwischen Bund und Ländern geführt. Unterschiede bei der Anerkennung von Laufbahnausbildungen verhindern den Wechsel von BeamtInnen über Ländergrenzen oder vom und zum Bund. So genannte »Einstellungsmoratorien« führen teilweise dazu, dass BeamtInnen im Falle eines Wechsels ihr Dienstverhältnis beenden müssen und damit die Anerkennung beruflicher Zeiten und insbesondere die bereits erworbenen Versorgungsansprüche im Alter verlieren. Ein Wechsel in andere EU-Länder wird durch die Ausgestaltung der besoldungs- und

versorgungsrechtlichen Vorschriften ebenfalls erheblich erschwert. Diese Beschränkungen der Freizügigkeit sind mit den Grundrechten nicht vereinbar und gehören abgeschafft.

BEFRISTUNGSPRAXIS BEENDEN.

Im öffentlichen Dienst werden momentan über 450.000 Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen ausgebremst – beruflich wie privat. Befristungen erschweren die Lebensplanung und wirken sich negativ auf die Lebensqualität sowie Zufriedenheit der Betroffenen aus. Das ist nicht akzeptabel. Eine verlässliche Personalplanung macht sachgrundlose Befristungen und die sogenannte »Haushaltsmittelbefristung« überflüssig. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen diese beiden Befristungsmöglichkeiten gestrichen werden. Zumal die aktuelle Befristungspraxis die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber untergräbt und der dringend nötigen Personalgewinnung entgegensteht.



LEITLINIE BESOLDUNG

Gerecht bezahlen

Mit der Föderalismusreform haben die Länder 2006 die Möglichkeit erhalten, die Besoldung ihrer BeamtInnen gesetzlich zu regeln. Das hat bundesweit zu deutlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern geführt. Von annähernd gleichen Arbeitsbedingungen kann hier keine Rede sein. Eine über Jahre andauernde Sparpolitik zwingt die BeamtInnen in einigen Ländern sogar dazu, eine verfassungskonforme Besoldung vor Gericht zu erstreiten.

Der DGB erwartet, dass die BeamtInnen nicht von der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes und der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse insgesamt abgekoppelt werden.

Das ist zu tun!

ZEIT- UND WIRKUNGSGLEICHE ÜBERTRAGUNG.

Die Bundesregierung und die Landesregierungen müssen die Tarifabschlüsse zu den jeweiligen Tarifverträgen für die Beschäftigten des Bundes, der Länder und der Kommunen zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung übertragen.

GLEICHE BESOLDUNG FÜR GLEICHEN DIENST.

Es muss der Grundsatz »Gleiche Besoldung für gleichen Dienst« gelten. Die enormen Unterschiede beim Besoldungsniveau sind nicht mehr hinnehmbar. Weder Dienstherr noch Geschlecht dürfen ent-



scheidend sein für die Höhe der Besoldung – es darf nur auf das Amt ankommen.

EINGANGSÄMTER ANPASSEN.

Die Eingangsämter der Laufbahngruppen müssen dahingehend überprüft werden, ob die Zuordnung

zu diesen noch mit dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung vereinbar ist. Schließlich sind die mit den Funktionen der BeamtInnen verbundenen Anforderungen zunehmend gestiegen. Höhere Eingangssämter machen den öffentlichen Dienst zudem für besonders motivierte und engagierte BewerberInnen attraktiver.

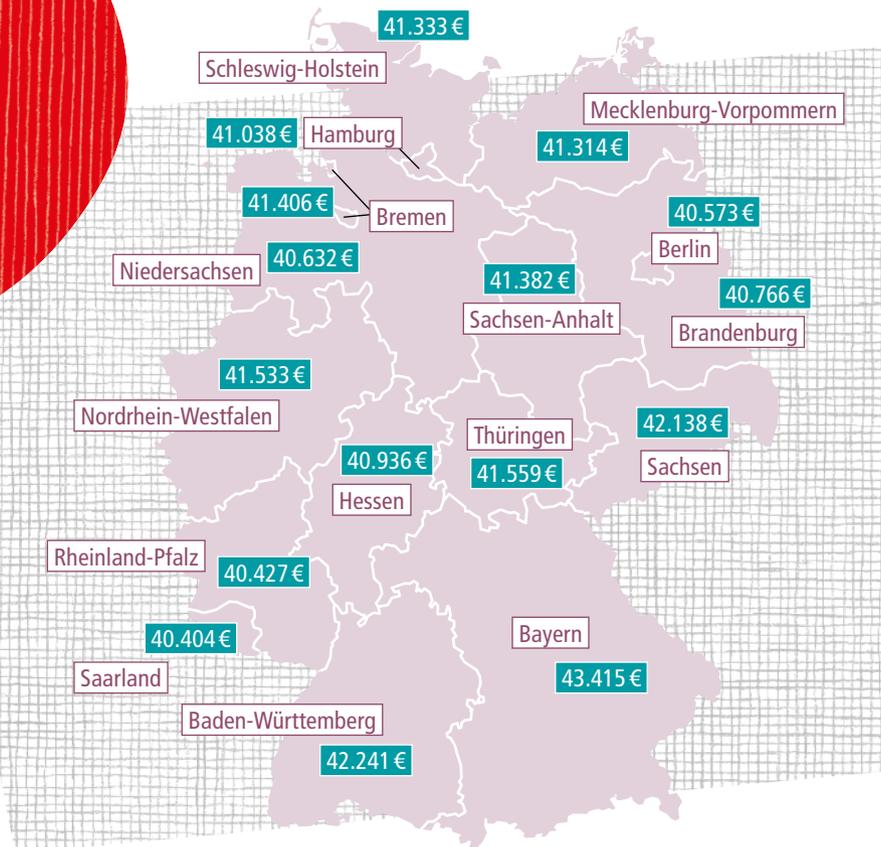
ERSCHWERNISZULAGEN DYNAMISIEREN.

Bestandteil der Besoldung sind auch die Erschweriszulagen, die beispielsweise für Arbeit in der Nacht, an Wochenenden oder für andere besonders belastende Dienstformen gewährt werden. Sie nehmen allerdings nicht an den Besoldungsanpassungen teil und werden dadurch schrittweise entwertet. Dort, wo Dienst unter erschwerten Bedingungen geleistet wird, muss sich diese enorme Belastung in der entsprechenden Alimentation widerspiegeln. Der DGB tritt deswegen für eine Weiterentwicklung, erkennbare Erhöhung und Dynamisierung der Erschweriszulagen ein.



Der Stand der Dinge
Jahresbruttobesoldung 2019,
Endstufe A9

Bund: 44.364€

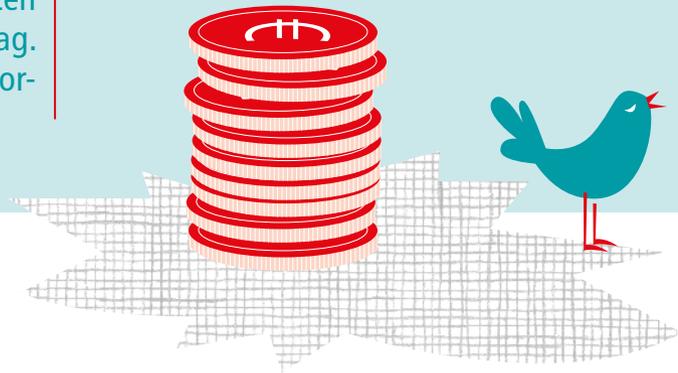


LEITLINIE VERSORGUNG

Erdiente Ansprüche sichern

Der verfassungsrechtlich gesicherte Anspruch der BeamtInnen und ihrer Familien auf eine amtsangemessene Alimentation endet nicht mit der Pensionierung. Die Beamtenversorgung ist Ausdruck dieses Anspruchs. Sie umfasst Leistungen wie das Ruhegehalt, die Hinterbliebenenversorgung, die Unfallfürsorge, den Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen oder auch den Kindererziehungszuschlag. 2018 gab es bundesweit 1.665.935 Versor-

gungsempfängerInnen. Demografisch bedingt wird die Zahl in den kommenden Jahren steigen. Der DGB erwartet von den Gesetzgebern in Bund und Ländern, dass sie alle notwendigen Maßnahmen zur Sicherung der erworbenen Versorgungsanswartschaften treffen.



Das ist zu tun!

SACHLICH DEBATTIEREN.

Die Debatte um die Beamtenversorgung muss sachlich geführt werden. Dazu ist es erforderlich, dass die verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Gestaltung der Versorgung ebenso transparent dargestellt werden wie die Versorgungsausgaben.

NACHHALTIG VORSORGEN.

Im Bund und in vielen Ländern wurden Versorgungsrücklagen zur teilweisen Finanzierung der Versorgungsansprüche gebildet. Durch einen zweckgebundenen Abzug von 0,2 Prozentpunkten von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung wurden sowohl das Besoldungs- als auch das Versorgungs-

niveau abgesenkt. Die Versorgungsrücklagen sind damit Ergebnis eines jahrelangen unfreiwilligen Verzichts der BeamtInnen. Der DGB erwartet deswegen ausdrücklich, dass mit diesen Mitteln sorgsam und verantwortungsvoll umgegangen wird. Soweit sich die Dienstherrn kapitalgedeckter Rücklagen zur haushaltsmäßigen Absicherung der Versorgungsausgaben bedienen, fordert der DGB eine nachhaltige und an sozialen Kriterien orientierte Anlage der Mittel in öffentlicher Verantwortung.

STELLENZULAGEN BERÜCKSICHTIGEN.

Der DGB fordert, die Ruhegehaltfähigkeit aller Stellenzulagen einzuführen. Dies gilt vor allem für die Stellenzulagen, die BeamtInnen auf Grund ihrer Funktionen über lange Zeiträume erhalten.

KINDERERZIEHUNGSZEITEN AUFWERTEN.

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wurden 2014 die anrechenbaren Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder mit der so genannten Mütterrente I von 12 auf 24 Monate erhöht. 2019 kam mit der so genannten Mütterrente II ein weiteres halbes Jahr dazu. Damit werden in der Rentenversicherung 30 Monate berücksichtigt. Der DGB setzt sich für eine vergleichbare Aufwertung der Kindererziehungszeiten von BeamtInnen ein. Bislang wurden nur Bayern und der Bund aktiv.

VERSORGUNGSANWARTSCHAFTEN ERHALTEN.

Das Versorgungsrecht ist unter Berücksichtigung der europäischen Rechtslage zur grenzüberschreitenden Mitnahme von Altersversorgungsansprüchen weiter zu entwickeln und es sind in allen Bundesländern mitnahmefähige Versorgungsanwartschaften einzuführen. Das EU-Recht stärkt die Rechte der Beschäftigten bei einem Wechsel in einen anderen Mitgliedsstaat dahingehend, dass im Herkunftsland erworbene Ansprüche auf eine Alterssicherung erhalten bleiben müssen. Gleiches muss auch bei einem Dienstherrnwechsel innerhalb Deutschlands und bei einem freiwilligen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis gelten.



Fürsorgepflicht gerecht werden

Die Beihilfeleistungen wurden in den vergangenen Jahren immer weiter an das Leistungsniveau der gesetzlichen Krankenversicherung angeglichen. Nicht selten müssen Beihilfeberechtigte wegen der zu langen Bearbeitungszeiten auf die Erstattung ihrer Aufwendungen warten. Auch sind oft ältere beihilfeberechtigte Personen mit ihrer Beihilfeabrechnung überfordert. Das Beihilfesystem hat also einige Baustellen. Zugleich zeigt die Einführung

der Direktabrechnung bei stationären Krankenhausaufenthalten aber auch, dass Modernisierung möglich ist. Hier sind weitere Schritte nötig.

Das ist zu tun!

SCHNELLE ERSTATTUNG.

Die Beihilfestellen müssen mit ausreichend Personal für die Bearbeitung der Beihilfeanträge ausgestattet werden, damit beihilfeberechtigte Personen, die finanziell in Vorleistung gehen, schnell ihre Aufwendungen erstattet bekommen.

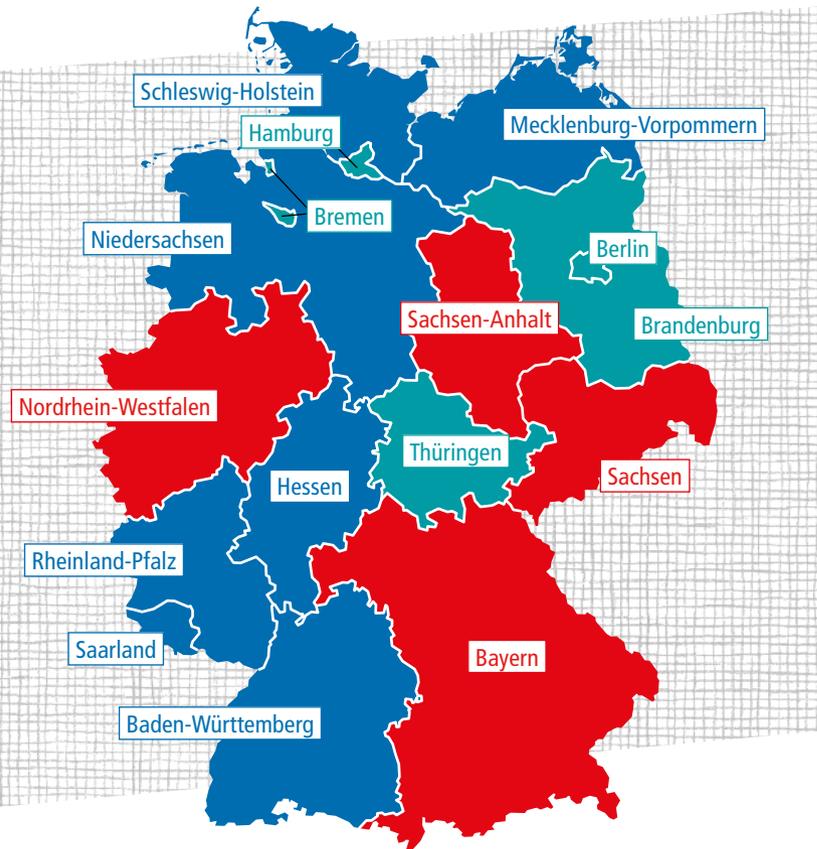


Der Stand der Dinge

Positionierung der Landesregierungen zur pauschalen Beihilfe

- Einführung
- offen
- (eher) Ablehnung

Bund: Ablehnung



KOSTENDÄMPFUNGSPAUSCHALE ABSCHAFFEN.

Etliche Länder haben in der Vergangenheit Kostendämpfungspauschalen im Beihilferecht verankert. Hierbei handelt es sich um eine Sparmaßnahme der Gesetzgeber, weil die eigentlich zu erstattenden Aufwendungen der Beihilfeberechtigten nicht gänzlich übernommen werden. Dort, wo die Kostendämpfungspauschale noch nicht abgeschafft wurde, muss dies zügig erfolgen.

PAUSCHALE BEIHILFE EINFÜHREN.

Das Beihilferecht sieht die teilweise Erstattung von beihilfefähigen Aufwendungen vor. Krankenversicherungsbeiträge zählen bislang nicht zu den beihilfefähigen Aufwendungen. Deshalb tragen BeamtInnen, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, die Beitragskosten komplett selbst. Das muss sich ändern. Der DGB fordert im Bund und den Ländern die Einführung der pauschalen Beihilfe als Alternative zur individuellen Beihilfe. Dann würden die Dienstherren den BeamtInnen auf Antrag eine Pauschale in Höhe des hälftigen Beitrags für eine Krankenvollversicherung zahlen und das Beihilferecht wäre tatsächlich versicherungsneutral.

LEITLINIE MITBESTIMMUNG

Im Interesse aller

Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen müssen angepasst und ausgebaut werden. Nur zeitgemäße rechtliche Grundlagen können die Beteiligung der Beschäftigten und die Reformfähigkeit des öffentlichen Dienstes sicherstellen.

Denn: Mitbestimmung sichert die Interessen der Beschäftigten, trägt zur Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes bei und ist Ausdruck unserer demokratischen Grundordnung. Ins-

besondere in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt ist es zwingend notwendig, dass Mitbestimmung auf einem zeitgemäßen Niveau gewährleistet wird. Sie ist notwendig, weil es heute andere Schutzbedürfnisse der Beschäftigten gibt als in der vordigitalen Zeit, aus der viele Mitbestimmungsgesetze stammen.

Das ist zu tun!

LÜCKEN SCHLIESSEN UND RECHTE AUSBAUEN.

Die Zuständigkeit des Personalrates muss in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gewährleistet sein. Dadurch entstehen keine Zuständigkeitsfragen und sachorientierte Lösungen können schneller gefunden werden. Denn Mitbestimmung soll nicht die Ausnahme sein, sondern die Regel. Auch sind enumerative Beteiligungskataloge angesichts sich stetig wandelnder Bedingungen zu unflexibel, da sie stets eine legislative Anpassung erforderlich machen. Die Allzuständigkeit des Personalrats ist insofern ein wirksames Mittel, um auf neue Ge-

fährdungen für die Beschäftigten zu reagieren, die in der digitalen Arbeitswelt entstehen (permanente Erreichbarkeit, ergonomisch schlechte Arbeitsumgebungen bei mobiler Tätigkeit, digitale Kontrolle der Arbeitsleistung etc.). Im Sinne der kontinuierlichen Interessenvertretung ist zudem bei Auflösung, Teilung bzw. anderweitiger Umorganisation von Dienststellen ein Übergangspersonalrat einzurichten, in welchem die bisherigen Personalratsmitglieder bis zu den Neuwahlen die Beschäftigteninteressen weiter wahrnehmen. Auch in ressortübergreifenden Angelegenheiten muss die Mitbestimmung gewährleistet sein.

AUGENHÖHE ERFORDERLICH.

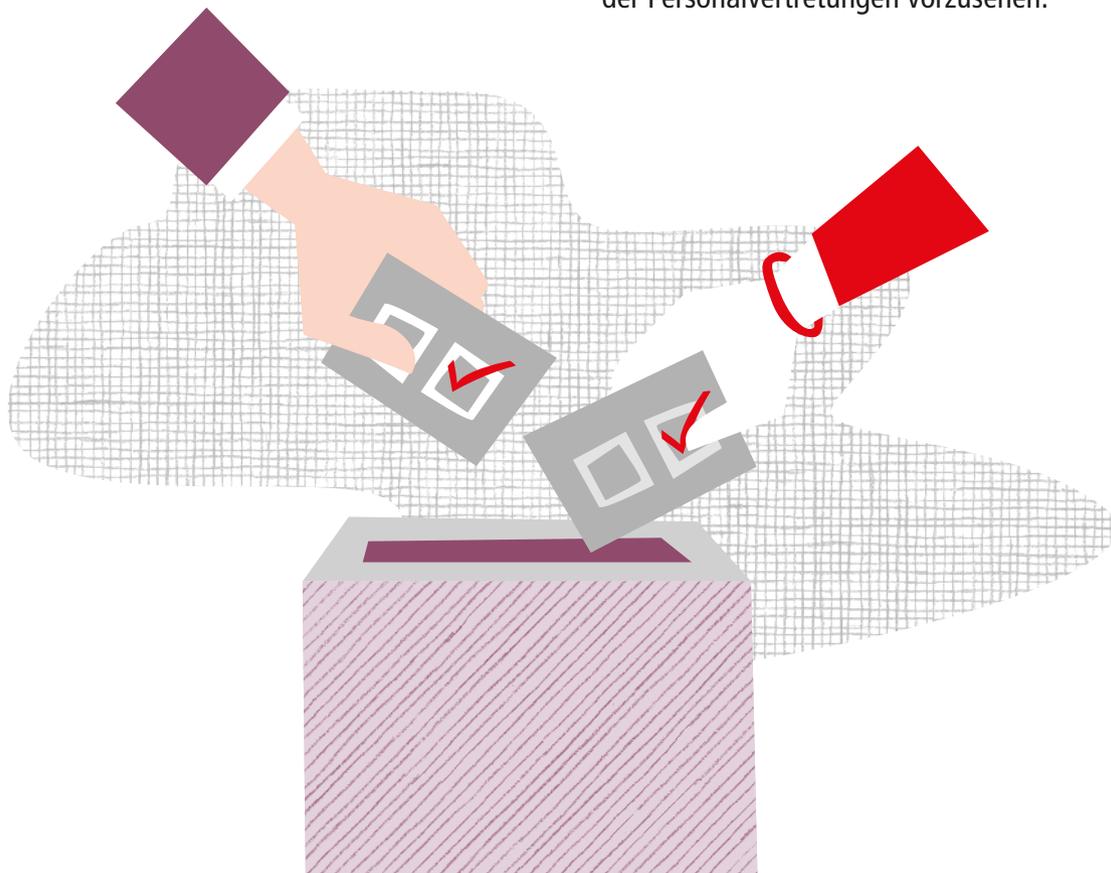
Personalrat und Dienststelle sollen im Sinne der Beschäftigten aktiv sein und dabei gleichberechtigt zusammenarbeiten. Erforderlich ist deshalb ein Initiativrecht des Personalrats, welches dem der Dienststelle entspricht. Dem Personalrat muss bei Verstößen der Dienststellenleitung gegen Verpflichtungen aus dem Personalvertretungsgesetz die Möglichkeit offenstehen, diese Verstöße ahnden oder untersagen zu lassen. Personalräte sind zudem ab der Planung einer Maßnahme fortlaufend und umfassend zu informieren. Der Zugang zu Sachverstand und Beratung muss erleichtert werden, auch und gerade bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren und neuer Hard- und Software.

BESCHÄFTIGTENBEGRIFF ANPASSEN.

Das Personalvertretungsrecht muss sich dem Wandel der Arbeitsbeziehungen stellen. Durch Leiharbeit oder den Einsatz von Dienst- und WerkvertragsunternehmerInnen, deren Weisungsfreiheit nur auf dem Papier besteht, wird die Mitbestimmung umgangen. Um eine neue Ordnung der Arbeit im öffentlichen Dienst zu erreichen, muss das Personalvertretungsrecht ohne Einschränkungen auch für jene gelten, die für die Dienststelle oder für Angehörige der Dienststelle tätig sind, ohne beamten- oder arbeitsrechtlich an sie gebunden zu sein.

TARIFVERTRAGLICHE SPIELRÄUME SCHAFFEN.

Der öffentliche Dienst verändert sich sehr schnell und dynamisch. Um dem Wandel gerecht zu werden, braucht es flexible Lösungen zur Regelung von Beteiligungsrechten. Aus diesem Grund ist – wie im Betriebsverfassungsrecht – die Möglichkeit der tarifvertraglichen Vereinbarung von Zuständigkeiten der Personalvertretungen vorzusehen.



LEITLINIE VIELFALT

Potentiale nutzen

Demografischer Wandel, Globalisierung oder Digitalisierung – die aktuellen Herausforderungen verändern spürbar die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Wir werden nicht nur älter und weniger, unsere Gesellschaft wird auch vielfältiger und individueller.

Doch der öffentliche Dienst wird seinem Anspruch, ein Abbild der Gesellschaft zu sein, nicht gerecht. Damit verschenkt er Potential zur Stärkung der eigenen Zukunftsfähigkeit.

Das ist zu tun!

VIELFALT GANZHEITLICH DENKEN.

Es braucht eine Gesamtstrategie zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds, bei dem alle Beschäftigtengruppen einbezogen werden. Es ist zu vermeiden, dass eine Gruppe mit einer anderen in einen Wettbewerb um die größte Aufmerksamkeit oder die meisten Mittel gerät.

KONZEPTE GEMEINSAM ERARBEITEN.

Diversity-Konzepte, etwa für altersgemischte Teams, können nicht einseitig verordnet werden. Ob die Initiative dafür von der Führungsebene oder der Personalvertretung kommt: Die Prozesse müssen gut kommuniziert werden und ineinandergreifen.



INTERKULTURELLE SCHULUNGEN.

Arbeitgeber, Interessenvertretungen und Beschäftigte müssen sensibilisiert werden für unterschiedliche Lebensweisen, Kulturen und die Herkunft bereits vorhandener und neu zu gewinnender KollegInnen. Dafür sind Schulungen für Führungskräfte, Personalverwaltungen und Beschäftigte nötig.



CHANCENGLEICHHEIT LEBEN.

Im Sinne der Chancengleichheit ist darauf zu achten, dass alle Personengruppen Zugang zu Stellen im öffentlichen Dienst erhalten und dass es allen Beschäftigten gleichermaßen möglich ist, sich fortzubilden und aufzusteigen. Das kann erreicht werden durch: zielgruppenspezifische Formulierung von Stellenausschreibungen, Anerkennung von Vielfaltskompetenzen, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie Entgeltgerechtigkeit.

SECHS SCHRITTE ZUM ERFOLG

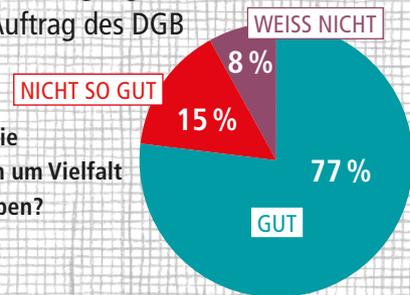
Um Vielfaltskonzepte – unabhängig von der Art der Ausgestaltung – erfolgreich umsetzen zu können, müssen grundlegende Voraussetzungen erfüllt werden.

1. Strukturen schaffen und Verantwortlichkeiten festlegen
2. Feststellung des konkreten Ist-Zustandes
3. Prüfung bereits bestehender Maßnahmen
4. Feststellung des konkreten Bedarfes
5. Ziele festlegen (Gesamtziele, Teilziele, Projektziele)
6. Wirksamkeit evaluieren und verbessern

Meinungsbild

Repräsentative Befragung von forsa im Auftrag des DGB (2018)

Wie finden Sie Bemühungen um Vielfalt im Arbeitsleben?



Was sind Ihrer Meinung nach die größten Hindernisse für die Durchsetzung von Vielfaltsmanagement im öffentlichen Dienst?



LEITLINIE DIGITALISIERUNG

Gute Arbeit in einer digitalen Welt

Der Übergang zur Arbeit der Zukunft ist in vollem Gange. Digitale Arbeit bedeutet die Chance für Beschäftigte, künftig selbstbestimmter und gesünder in attraktiven Arbeits- und Lernumgebungen mit interaktiven Technologien zu arbeiten. Gleichzeitig sind die Sorgen der Beschäftigten berechtigt: Arbeitsplatzsicherheit, Qualifikationen, Datenschutz, bereits absehbare Fehlentwicklungen wie Entgrenzung und psychischer Stress. Beschäftigte, deren

Interessenvertretungen und die Dienststellen müssen gemeinsam Strategien für diesen Transformationsprozess entwickeln und Gestaltungsmöglichkeiten für Gute digitale Arbeit erschließen.



Das ist zu tun!

ARBEIT NEU GESTALTEN.

Die Digitalisierung verändert die Arbeit. Es braucht daher einen Schutzrahmen für die Beschäftigten, denn gerade in einer temporeichen digitalisierten Arbeitswelt bleiben ausreichende Standards für eine menschengerechte, gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung unerlässlich. Negative Auswirkungen in den Dienststellen, wie Entgrenzung und Arbeitshetze, sowie Probleme im Zusammenhang mit Urheberrecht und Datenschutz, sind durch entsprechende Regelungen und Schulungen zu begrenzen. Gleichzeitig müssen flexible Arbeitszeitmodelle, in deren Fokus die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten steht, ausgebaut werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind mit finanziellen und personellen Ressourcen für die neuen Herausforderungen zu stärken. Den Beschäftigten sind vom Dienstherrn zeitgemäße Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE STARTEN, NIEMANDEN ZURÜCKLASSEN.

Der DGB fordert eine kohärente Qualifizierungsoffensive und Weiterbildungsstrategie für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Es muss sichergestellt werden, dass die Beschäftigten die notwendigen zusätzlichen Kompetenzen erwerben, um mit dem digitalen Wandel Schritt zu halten.

FÜHRUNG, KOMMUNIKATION UND ARBEITSWEISE ANPASSEN.

Die durch die Digitalisierung veränderte Ausgangslage erfordert nicht nur eine strategisch ausgerichtete neue Organisation von Arbeit, Strukturen und Prozessen, sondern auch neue Formen des sozialen Umgangs. Die Behörden müssen neben verbindlichen und gemeinsam mit ihren Personalräten zu erarbeitenden Digitalisierungsstrategien, das Thema Führung im öffentlichen Dienst stärker als bisher in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken. Führungskräfte müssen für die veränderten Anforderungen sensibilisiert, qualifiziert und ausgewählt werden. Sie müssen als Vorbilder handeln und Gefahren wie Selbstausbeutung und Entgrenzung entgegenwirken.

EFFIZIENZGEWINNE IM SYSTEM BELASSEN.

Digitalisierung darf nicht zum Synonym für Stellenabbau im öffentlichen Dienst werden oder die sogenannte Digitale Dividende zu Beginn von Digitalisierungsprozessen abgeschöpft werden. Klar ist: Gerade für den digitalen Transformationsprozess wird deutlich mehr Personal gebraucht. Übersteigerte Effizienzerwartungen oder eine voreilige Realisierung einer angeblichen Dividende stehen dem Ziel einer effektiven Verwaltung entgegen. Kommt es am Ende zu Effizienzgewinnen, müssen sie zur langfristigen Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes reinvestiert werden.

QUALITÄT ÖFFENTLICHER DIENSTLEISTUNGEN SICHERSTELLEN UND PRIVATISIERUNG VERMEIDEN.

Öffentliche Leistungen und Daseinsvorsorge müssen auch digital weiter durch den Staat in guter Qualität, barrierefrei und sozial unabhängig ver-

antwortet werden. Der Staat darf sich auch nicht in die Abhängigkeit von privaten Dritten begeben. Eigene Kompetenzen in der öffentlichen Verwaltung müssen daher aufgebaut, erhalten und ausgebaut werden.

DATENSCHUTZ GEWÄHRLEISTEN, ÜBERWACHUNG VERHINDERN.

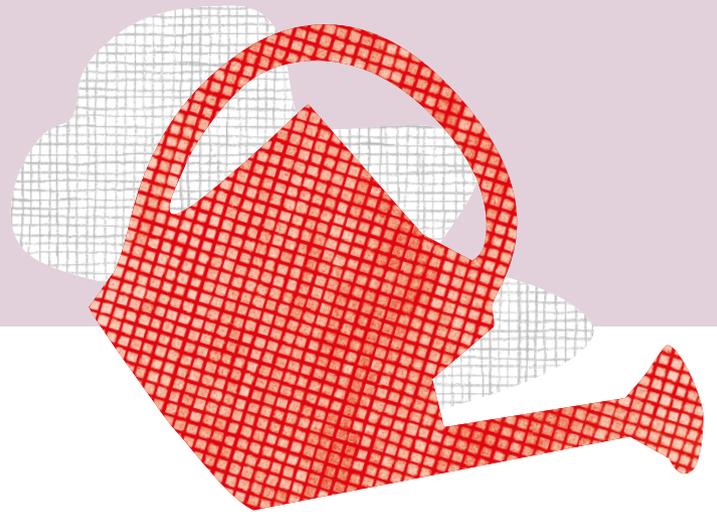
Die mit der zunehmenden Digitalisierung im öffentlichen Dienst anwachsende Datenmenge über BürgerInnen, Unternehmen und Beschäftigte müssen sicher vor Hackerangriffen, Sabotage und Missbrauch geschützt werden. In den Dienststellen ist daher der Ausbau von Datenschutz und IT-Sicherheit dringend notwendig. Hierfür müssen finanzielle und personelle Ressourcen bereitstehen. Beschäftigte brauchen zudem Schutz vor einem System der permanenten Überwachung. Das erfordert vor allem einen Ausbau des Beschäftigtendatenschutzes.



Arbeit, die nicht krank macht

Flexible Arbeitsstrukturen, digitale und indirekte Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten, mobiles Arbeiten oder sich stetig verändernde Arbeitsprozesse – all das wirkt sich auf unsere Gesundheit aus. Der DGB-Index Gute Arbeit (2016) weist darauf hin, dass diese Arbeitsbedingungen aktuell eher krank machen. Insbesondere psychische Belastungen haben zugenommen. Hinzu kommen altbekannte Probleme im Bereich des Arbeits- und

Gesundheitsschutzes, aufgrund von Schichtarbeit, Überstunden, Personalmangel und Arbeitsverdichtung – mit jährlichen Krankenhöchstständen als Folge.



Das ist zu tun!

GESUNDHEITSMANAGEMENT GANZHEITLICH DENKEN.

Die Gestaltung gesunder Arbeit ist nicht nur ein Thema für ArbeitsschützerInnen. Querschnittsthemen wie »gesundheitsförderliches Führungsverhalten«, »Zusammenarbeit im Team« oder »gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung« zeigen, dass auch Personalentwicklung, Organisation und Dienstrecht wichtig sind. Hier bedarf es einer Koordination im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes.

PSYCHISCHE UND PHYSISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN DURCHFÜHREN.

Die Ursachen krankmachender Arbeit aufzudecken und abzustellen ist Zweck der gesetzlich verpflichtenden psychischen und physischen Gefährdungsbeurteilung. Hier bedarf es zusätzlicher Anstrengungen der Dienstherren und öffentlichen Arbeitgeber, die ihrer Verpflichtung häufig nicht nachkommen. Gefährdungsbeurteilungen müssen regelmäßig und vollumfänglich durchgeführt werden.

HAUSHALTSMITTEL FÜR BEHÖRDLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT BEREITSTELLEN.

Sind krankmachende Ursachen ermittelt, bedarf es eines funktionierenden Gesundheitsmanagements. Um dieses bedarfsgerecht ausstatten zu können, sind im Haushalt finanzielle Mittel und personelle Kapazitäten ausschließlich für das Gesundheitsmanagement einzuplanen. Es bedarf einer rechtlichen Festlegung, dass die den nachgeordneten Behörden zur Verfügung stehenden Mittel pro Beschäftigter beziehungsweise Beschäftigtem mindestens jenem der obersten Behörden entsprechen.

RESSORTÜBERGREIFENDE URSACHENERMITTLUNG.

Der DGB fordert neben der Stärkung der Verantwortung und Steuerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements an zentraler Stelle, eine ressortübergreifende Ursachenermittlung von krankmachenden Faktoren sowie entsprechende Maßnahmen zum Abbau derselben. Die im Rahmen des jährlichen Gesundheitsförderungsberichts erfassten Erkenntnisse müssen in konkrete Handlungsansätze und Verbesserungen münden und dürfen nicht mit Ressortzuständigkeiten entschuldigt werden.

FÜHRUNGSKRÄFTE SENSIBILISIEREN UND QUALIFIZIEREN.

Die Beachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss bei Führungskräften einen höheren Stellenwert einnehmen und beurteilungsrelevant sein. Sie sind dahingehend zu sensibilisieren und qualifizieren. Hier sollten auch effektive Mittel dienststellenübergreifender Kontrolle bis hin zu laufbahnrechtlichen Beurteilungsmaßstäben genutzt werden, damit Leitungskräfte ihrer arbeitsschutzrechtlichen Verantwortung gerecht werden. Dazu müsste in den Aufsichtsbehörden mehr Personal eingestellt werden.

FÜR GESUNDHEITSFÖRDERLICHE ARBEITSZEITEN SORGEN.

Der öffentliche Dienst braucht gute und gesunde Arbeitszeiten, um im Wettbewerb um qualifiziertes Personal bestehen zu können. Auch für Schule, Polizei und Verwaltung gilt: Die Arbeit muss an den Menschen angepasst werden, nicht umgekehrt. Bei einer 41-Stunden-Woche bleibt jedoch wenig Zeit für Erholung. Wechsel- und Schichtdienste oder auch Mehrarbeit erhöhen die Gesundheitsgefährdung zusätzlich.



LEITLINIE RESPEKT

Wertschätzung der Beschäftigten stärken

Wir leben heute in der sichersten Bundesrepublik. Und trotzdem ist eine unübersehbare Verrohung der Gesellschaft feststellbar, die sich in den letzten Jahren statistisch durch die hohe Zahl von Gewaltdelikten bemerkbar macht. Immer wieder werden Beschäftigte, die für Sicherheit, Ordnung und öffentliche Dienstleistungen sorgen, bei ihrer Arbeit

bedroht, beleidigt und angegriffen. Es gibt kaum eine Berufsgruppe im öffentlichen Dienst, die nicht betroffen ist. Und damit trifft es in der Regel genau jene Menschen, die selber durch die zunehmende Arbeitsverdichtung aufgrund vorangegangener Sparmaßnahmen schon stark belastet sind.

Das ist zu tun!

ÜBERGRIFFE ERFASSEN.

Eine gesicherte Datenbasis, die das Phänomen »Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst« erfasst, gibt es nicht. Vorfälle gegen MitarbeiterInnen von Verwaltungen oder anderen Einrichtungen oder Dienstleistern in öffentlicher Hand werden nicht vollumfänglich von der Polizeilichen Kriminalstatistik abgedeckt. Wir fordern, dass alle Übergriffe gegen Beschäftigte, die für Sicherheit, Ordnung und öffentliche Dienstleistungen sorgen, detailliert und nach einheitlichen Gesichtspunkten erfasst werden. Ohne die daraus resultierenden Informationen besteht die Gefahr, dass Maßnahmen ins Leere laufen.

PERSONALAUFBAU UND ANGEMESSENE AUSSTATTUNG SICHERSTELLEN.

Potentiell gefährdete Beschäftigte müssen vor Übergriffen geschützt werden. Ein erster Schritt ist die Sicherstellung einer hinreichenden Personaldecke auf Grundlage seriöser Personalbedarfsanalysen sowie eine moderne Ausstattung. Dies hilft Beschäftigten und reduziert Gefahren. Auch müssen – um konkrete und zielführende Maßnahmen ergreifen zu können – Gefährdungsanalysen durchgeführt werden, um Gefahren zu erkennen und rechtzeitig zu handeln. Aus der Analyse folgend müssen entsprechende Schutzmechanismen entwickelt und ergriffen werden. Dies darf nicht am Geld scheitern.

BESCHÄFTIGTE SCHULEN UND GESUNDHEITSMANAGEMENT AUSBAUEN.

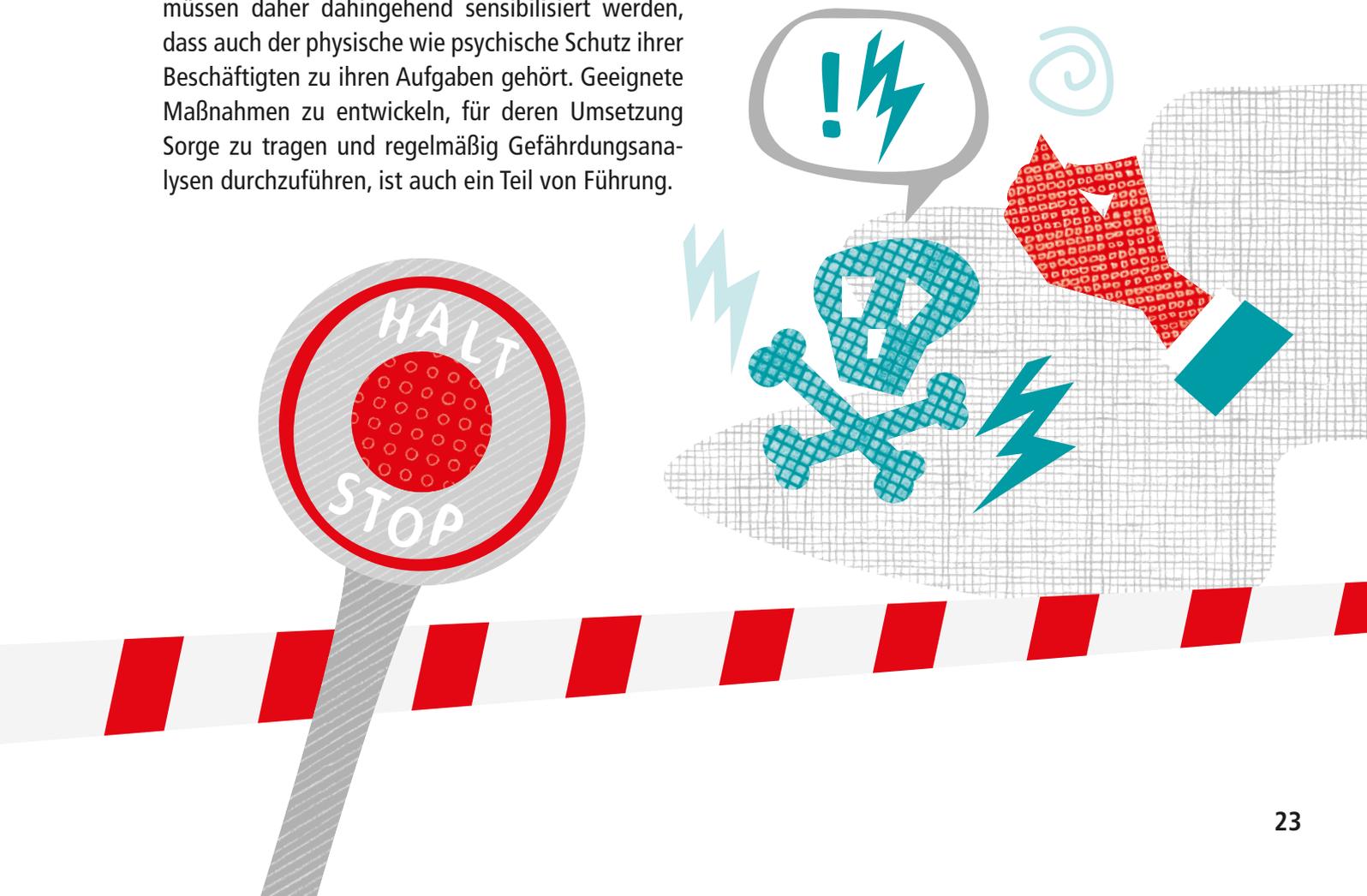
Gefährdete Beschäftigte brauchen Schulungen zu präventiven Deeskalationsstrategien sowie funktionierende Mechanismen der Nachsorge. Der DGB fordert einen Anspruch auf entsprechende Fort- und Weiterbildungen mit direktem Bezug zum Umgang mit Gewalt. In diesem Zusammenhang ist auch das Gesundheitsmanagement auszubauen, um mit Bedrohungssituationen im Sinne der Nachsorge umzugehen und Beschäftigte nicht alleine zu lassen.

FÜHRUNGSKRÄFTE IN DIE PFLICHT NEHMEN.

Eine ganz wichtige Funktion in diesem Zusammenhang haben Führungskräfte. Schauen Führungskräfte weg, schleicht sich eine Normalisierung ein. Sie müssen daher dahingehend sensibilisiert werden, dass auch der physische wie psychische Schutz ihrer Beschäftigten zu ihren Aufgaben gehört. Geeignete Maßnahmen zu entwickeln, für deren Umsetzung Sorge zu tragen und regelmäßig Gefährdungsanalysen durchzuführen, ist auch ein Teil von Führung.

FORSCHUNGSINITIATIVEN STARTEN.

Aus Sicht des DGB begünstigen Personalmangel, unzureichende Aus- und Fortbildungen sowie schlechte Ausstattungen Übergriffe auf Beschäftigte deutlich. Das ist die arbeitspolitische Dimension. Aber auch die Prekarisierung von Arbeit, der Abbau des Sozialstaates und die zunehmende gesellschaftliche Verrohung verändern nicht nur das gesellschaftspolitische Klima spürbar, sondern fördern aus unserer Sicht Übergriffe. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes werden wahlweise als Blitzableiter oder als Stellvertreter »des Staates« beziehungsweise »der Politik« gesehen. Wir fordern daher, eine Forschungsinitiative zu den Ursachen der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Raum anzustoßen. Hier ist insbesondere die Politik in der Pflicht zu handeln.



LEITLINIE BETEILIGUNG

Verhandeln statt Verordnen

Die Forderung »Verhandeln statt Verordnen« des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gegenüber den Gesetz- und Verordnungsgebern ist nicht neu und dennoch brandaktuell. Der Grund: Das Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen wird als bloßes Anhörungsrecht fehlinterpretiert. Das Bundesverfassungsgericht hält dies für unproblematisch. Dabei hat genau dessen Rechtsprechung der letzten Jahre gezeigt, dass die Interessen der

BeamtInnen von den Gesetz- und Verordnungsgebern regelmäßig ignoriert wurden. Mit letztlich teuren Folgen. Statt obrigkeitstaatlicher Verordnungspraxis braucht es demokratische Teilhabe auch für diejenigen, denen der Staat das größte Maß an Loyalität abverlangt.

Das ist zu tun!

BETEILIGUNG SICHERSTELLEN.

Die Spitzenorganisationen müssen frühzeitig, spätestens aber mit den Ressorts, beteiligt werden. Zudem ist ihnen stets eine angemessene Frist von in der Regel sechs Wochen zur Abgabe einer Stellungnahme einzuräumen. Wird der Regelungsentwurf nach erfolgter Beteiligung in wesentlichen Punkten verändert oder aber ergänzt, ist eine erneute Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Wird den Vorschlägen der Spitzenorganisationen nicht entsprochen, ist dies hinreichend schriftlich zu begründen. Allgemeine Regelungen beamtenrechtlicher Angelegenheiten, die nicht nur das handelnde Ministerium betreffen, sind zwischen diesem und den

Spitzenorganisationen zu vereinbaren. Die gesetzlichen Beteiligungsrechte greifen nicht, wenn ein Gesetzentwurf nicht durch die Regierung, sondern aus der Mitte des Parlamentes heraus in das Parlament eingebracht wird. Die Parlamente müssen daher bei entsprechenden beamtenrechtlichen Gesetzesinitiativen die Koalitionsrechte der BeamtInnen wahren und eine entsprechende Berücksichtigung der Beteiligungsrechte sicherstellen. Solche Regelungen sollten als Selbstverpflichtung in den Geschäftsordnungen der Parlamente verankert werden.

POSITIONEN ERNST NEHMEN.

Da die Darstellung der Stellungnahmen der Spitzenorganisationen in den dem Bundes- bzw. Landtag zugehenden Gesetzentwürfen sehr verknüpft, gewichtet und nicht selten fehlerhaft ist, muss die Bundes- bzw. Landesregierung dem Bundes- bzw. Landtag mit dem Gesetzentwurf auch die Stellungnahmen der Spitzenorganisationen zuleiten. Bei Nichtberücksichtigung der Vorschläge ist die Begründung dem Gesetzentwurf beizufügen.

AUSTAUSCH ERMÖGLICHEN.

Es sind regelmäßige Treffen des für Beamtenrecht zuständigen Ministeriums mit den Spitzenorganisationen und Gewerkschaften durchzuführen, die dem Meinungsaustausch und der frühzeitigen Einbeziehung in geplante Normgebungsverfahren dienen.



ACHT GUTE GRÜNDE MITGLIED ZU WERDEN!

Streiten Sie mit!

RECHTSSCHUTZ

Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es einen kostenfreien Rechtsschutz. Er hilft bei juristischen Auseinandersetzungen rund um das Arbeitsleben. Bei Meinungsverschiedenheiten mit der Berufsgenossenschaft oder der Sozialversicherung hilft der Sozialrechtsschutz – ebenfalls kostenfrei.

TARIFLICHE LEISTUNGEN

Die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge bieten viele Vorteile. Nur Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle Leistungen aus den Tarifverträgen.

UNTERSTÜTZUNG BEI TARIFKONFLIKTEN

Beim Arbeitskampf kann es hart zu Sache gehen. Die Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder bei Streik, Aussperrung und Maßregelungen durch den Arbeitgeber.

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Fortbildung wird immer wichtiger. Die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Seminare zu betrieblichen und gesellschaftspolitischen Themen.

FREIZEIT-UNFALLVERSICHERUNG

Eine Freizeit- und Unfallversicherung ist bei vielen Gewerkschaften Standard und im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wenn Sie in der Freizeit einen Unfall haben und stationär behandelt werden müssen, bekommen Sie ein Unfall-Krankenhaustagegeld. Bei schweren Schicksalsschlägen gibt es eine Invaliditäts- oder Todesfallentschädigung.

BERATUNG UND INFORMATION

Welche Rechte sichert mir der Tarifvertrag? Welche Ansprüche habe ich bei Arbeitslosigkeit? Wie sieht es mit der betrieblichen Altersvorsorge aus? In ihren kostenfreien Informationsbroschüren und Mitgliedszeitschriften informieren die DGB-Gewerkschaften ihre Mitglieder laufend über aktuelle Sachthemen und bieten praktische Tipps für den Betriebsalltag. Wer konkrete Fragen hat, kann sich von den KollegInnen der DGB-Gewerkschaften individuell und kompetent beraten lassen.

SPEZIALSERVICE UND SONDERKONDITIONEN

In einigen DGB-Gewerkschaften gibt es Sonderkonditionen für die Mitglieder, z. B. bei Reisen, beim Autokauf, bei der Autoversicherung oder beim Handytarif. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Gewerkschaften.

POLITISCHE ARBEIT

Die Stärke der DGB-Mitgliedsgewerkschaften in der politischen Arena erwächst aus ihrer Mitgliederzahl. Fast sechs Millionen Mitglieder sichern den Gewerkschaften beträchtlichen Einfluss auf die Politik. Und je mehr wir sind, desto größer sind unsere Möglichkeiten.

ÜBERZEUGT?

Beitreten unter: www.dgb.de/-/CBV

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG ÖFFENTLICHER DIENST UND BEAMTENPOLITIK

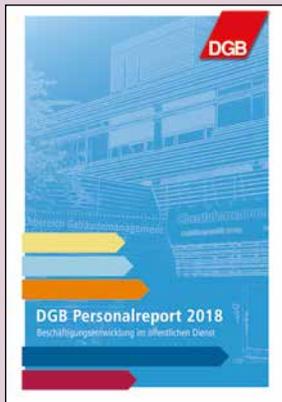
Weiterlesen!



Magazin für
Beamtinnen und Beamte



DGB Besoldungsreport



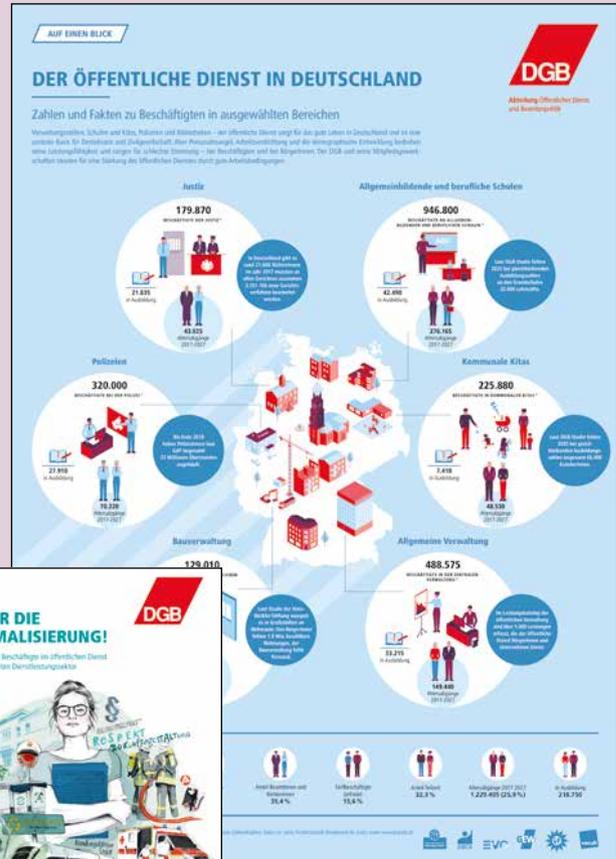
DGB Personalreport



Umfragen



Schwerpunkt-Broschüren



DGB Newsletter, Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik: www.dgb.de/beamte

IMPRESSUM

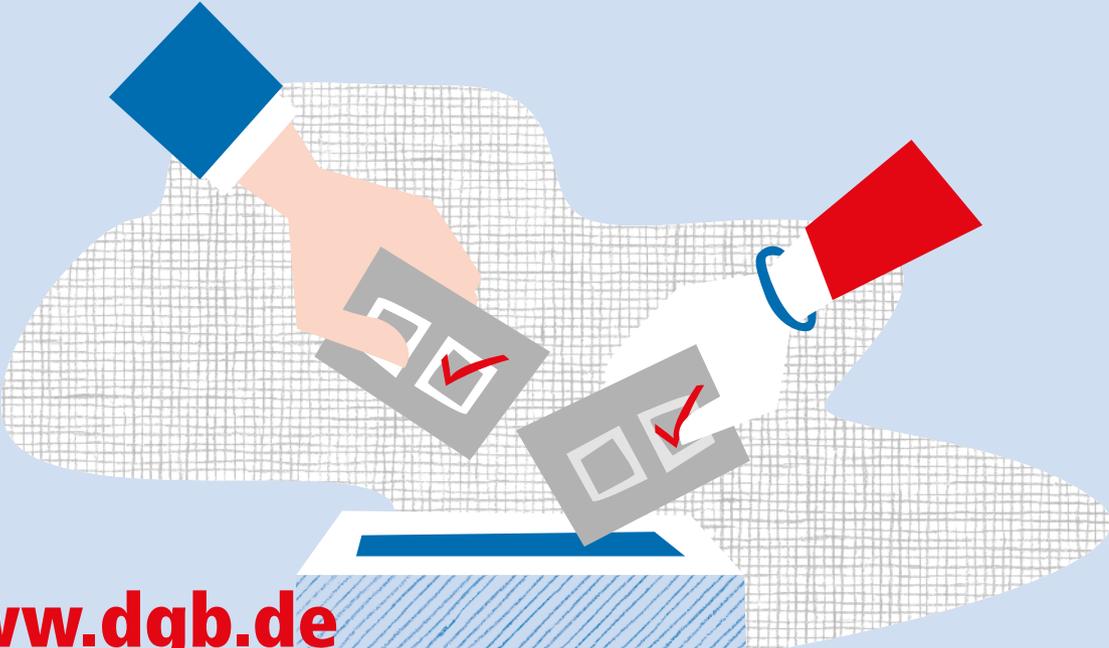
Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand / Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, www.dgb.de/beamte

Verantwortlich: Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Henriette Schwarz, Lisa Kranz, Niels Spilker, Alexander Boettcher

Gestaltung: stockmarpluswalter.de | **Druck:** Wagemann Medien GmbH. Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier | Berlin, August 2019

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.



www.dgb.de