

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Gesundheitsförderungsbericht:
Arbeiten in der Bundesverwaltung
Sicher, aber ungesund?

GEW-Gastbeitrag
Streikrecht für Beamte!

Schöneberger

FORUM

Wir wollen gestalten!



Ausgabe 1 | 1/12 07.12.2017
www.dgb.de/beamtenmagazin





Jetzt
50 Euro
Startguthaben¹
sichern!

0,– Euro Bezügekonto² der „Besten Bank“

¹ Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto zwischen dem 01.09.2017 und dem 29.12.2017, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied sowie Abschluss Online-Kontowechsel und 2 Mindestgeldengänge von je 500,– Euro in 2 aufeinanderfolgenden Monaten – innerhalb von 6 Monaten nach der Kontoeröffnung.

² Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.

- ✓ Bundesweit kostenfrei Geld abheben an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner
- ✓ Einfacher Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✓ DIN-zertifizierte Beratung

Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 07 21/141-0
oder www.bbbank.de/bestebank

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Gastbeitrag	4
Streikrecht für Beamte! Von Daniel Merbitz, GEW-Vorstandsmitglied Tarif- und Beamtenpolitik	
Aus dem Bund	6
Gesundheitsförderungsbericht: Arbeiten in der Bundesverwaltung Sicher, aber ungesund?	
Aus den Ländern	8
Schöneberger Forum	14
Wir wollen gestalten!	
Deutscher Personalräte-Preis	16
Personalrat rettet 800 Beschäftigte vor Ausgliederung	
Vermischtes	18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Boettcher, Lisa Kranz,
Henriette Schwarz, Niels Spilker
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
Titelbild: Simone M. Neumann
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,

so ist das im Leben: Einige Veränderungen kommen unvorbereitet, manche sogar ungebeten. Andere können wir aktiv gestalten, sie bringen uns neuen Schwung und stehen für eine neue Zeit. Für die Digitalisierung im öffentlichen Dienst trifft beides zu. Das wurde auf dem diesjährigen Schöneberger Forum deutlich. Unter dem Motto „Zeitenwende im öffentlichen Dienst“ haben wir über das Potential von Veränderungen und über die Mitgestaltung durch Personalräte und Gewerkschaften diskutiert. Das gefundene Fazit: Durch die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen auf Augenhöhe lässt sich das Potential tiefgreifender Veränderungen im Sinne Guter Arbeit nutzen. Momentan zeichnen Zahlen aus dem DGB-Index Gute Arbeit in Sachen Digitalisierung jedoch (noch) ein anderes Bild: 50 Prozent der aus dem öffentlichen Dienst befragten Beschäftigten gaben an, dass die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung zunahm. Und 73 Prozent konnten gar keinen oder nur sehr wenig Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik nehmen. Es verwundert daher nicht, dass viele Beschäftigte sich diesem Prozess ausgeliefert fühlen und eher als eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen empfinden.

Wie es besser geht, zeigen viele engagierte Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Sie stehen nicht tatenlos daneben – sie gestalten mit. Deshalb freut es mich sehr, dass einige von ihnen mit ihren Projekten wieder beim Schöneberger Forum präsent waren und mit dem Deutschen Personalräte-Preis ausgezeichnet wurden. Darüber und über die Diskussionen beim Schöneberger Forum berichten wir in diesem Heft.

Eine Zeitenwende im positiven Sinne könnte auch die Anerkennung des Beamtenstreikrechts durch das Bundesverfassungsgericht im nächsten Jahr einläuten. Wieso und weshalb erklärt uns GEW-Vorstandsmitglied Daniel Merbitz.

Viele Grüße

Elke Hannack



Streikrecht für Beamte!

Am 17. Januar 2018 findet vor dem Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe die mündliche Verhandlung zur Frage statt, ob das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Ein Fall aus Nordrhein-Westfalen und zwei Fälle aus Niedersachsen liegen dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vor. Die GEW fordert gemeinsam mit dem DGB die vollen Koalitionsrechte – und damit das Streikrecht – auch für Beamtinnen und Beamte.



Von Daniel Merbitz, GEW-Vorstandsmitglied Tarif- und Beamtenpolitik

Brauchen wir wirklich das Streikrecht für Beamtinnen und Beamte? Diese Frage wurde mir in jüngster Zeit öfter gestellt. In ihr schwingen Sorgen mit, die ernst genommen werden müssen. Die Forderung nach dem Streikrecht für Beamte ist keine Funktionärsdebatte, wie häufig von Kritikern der GEW behauptet. Nein, die verbeamteten GEW-Mitglieder selbst setzen sich für ihre Arbeitskampfrechte ein.

Besoldung und Tarif

Die GEW hat gewichtige Sachargumente, sich für das Beamtenstreikrecht stark zu machen, sie will für das Thema sensibilisieren: Nachdem durch die Föderalismusreform die letzten bundeseinheitlichen Klammern nicht nur gelockert, sondern – bis auf das Beamtenstatusgesetz – gadenlos entsorgt wurden, hat es eine höchst bedenkliche und höchst problemati-

sche Entwicklung gegeben. Die Besoldung in den Ländern ist deutlich auseinandergelaufen. Früher gab es den Grundsatz: Die Besoldung folgt dem Tarif. Nach Abschluss der Tarifverhandlungen war es üblich, dass die jeweilige Erhöhung auf die Landesbesoldungsgesetze übertragen wurde. Doch mittlerweile wollen die „Sparminister“ der Länder auch hier noch den einen oder anderen Euro wegdrücken. Mal werden Tarifierhöhungen nur zeitversetzt übernommen, mal wird die Erhöhung bei der Übertragung gesenkt.

Beamtinnen und Beamte wehren sich

Vor einigen Jahren rief die GEW auch Beamtinnen und Beamte zum Streik auf. Die Dienstherren sind danach gegen die streikenden Kolleginnen und Kollegen vorgegangen. Sie sprachen Ermahnungen und Disziplinarstrafen aus, in mehreren Bundesländern wurden die Beamtinnen und Beamten sogar zur Kasse gebeten. Natürlich standen wir den GEW-Mitgliedern zur Seite und haben ihnen Rechtsschutz gegeben. Nach vorherrschender juristischer Meinung in der Bundesrepublik dürfen Beamte nicht streiken. Doch aus Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte lässt sich schließen, dass ein Streikverbot allenfalls mit der Funktion, nicht aber mit dem Status eines Beschäftigten begründet werden darf. Diesen Grundsatz will die GEW endlich auch in Deutschland durchsetzen!

Spaltung schwächt

Die verbeamteten GEW-Mitglieder unterstützen ihre angestellten Kolleginnen und Kollegen während der Tarifrunden. Denn in der Regel ruft die Bildungsgewerkschaft auch zu Demonstrationen und Aktionen auf. An diesen nehmen die Beamtinnen und Beamten teil und protestieren Seite an Seite mit den Tarifbeschäftigten.

Doch bei Streikaktionen in Tarifauseinandersetzungen können derzeit nur die angestellten Lehrkräfte – ohne Disziplinarmaßnahmen fürchten zu müssen – einbezogen werden. Allein diese Spaltung schwächt die Kampfkraft der Gewerkschaften. Es ist außerdem zu bedenken, dass die zentralen Arbeitsbedingungen – wie Eingruppierung und Pflichtstunden – sowohl für angestellte als auch verbeamtete Lehrkräfte unmittelbar am Beamtenrecht der Länder dran hängen. Die Folge: Für diese Themen kann nicht gestreikt werden. Damit gibt es in den Auseinandersetzungen mit den Ländern ein echtes Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Zu Lasten der Beschäftigten.

Kein Selbstläufer

Häufig sagen Beschäftigte zu Beginn einer Tarifauseinandersetzung, dass sie nicht streiken könnten oder sich nicht trauen. Doch ist ein Arbeitskampf erst einmal angelaufen, ändert

sich das sofort. Trotzdem ist das Thema Beamtenstreikrecht kein Selbstläufer. Gemeinsam mit dem DGB und ver.di hat die GEW schon viel Kraft und Zeit investiert. In der GEW ist das Streikrecht für Beamtinnen und Beamte bereits seit 1971 ein Thema. Der GEW-Kongress in Kiel hatte sich damals klar und deutlich für ein Streikrecht ausgesprochen: „Der Hauptvorstand wird beauftragt, gemeinsam mit dem DGB die alsbaldige Reform des Beamtenrechts und seine Aufgliederung in ein Status- und Folgerecht zu betreiben. Für das Folgerecht, das die materiellen Arbeitsbedingungen des Beamten künftig beinhalten soll, ist die volle Tarifautonomie unter Inanspruchnahme des uneingeschränkten Koalitionsrechts (also einschließlich des Streikrechts) gemäß Artikel 9 Grundgesetz schnellstens durchzusetzen.“

Stellungnahme für Karlsruhe

In der Stellungnahme von DGB, GEW und ver.di vom 29. Februar 2016 zu den Verfassungsbeschwerden heißt es: „Nach Auffassung von DGB, GEW und ver.di lässt sich ein generelles Streikverbot für Beamte in Deutschland aufgrund der Entwicklung des Völkerrechts und dessen Auslegung in Deutschland nicht aufrechterhalten. Das Streikverbot für alle Beamten ist kein Ergebnis praktischer Konkordanz, sondern eine – völkerrechts- und verfassungswidrige – Erhebung eines vorkonstitutionellen Prinzips zum Rang einer verfassungsimmanenten Schranke. Das Streikverbot selbst ist durch Auslegung der Treuepflicht entstanden und somit einer erneuten Auslegung zugänglich. Da es sich dabei nicht um einen tragenden Verfassungsgrundsatz handelt, kann es völkerrechtsfreundlich interpretiert werden.“ Das Beamtenrecht, so die Gewerkschaften, müsse nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz weiterentwickelt werden, dabei seien die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu berücksichtigen. Bei diesen handelt es sich teils um bis weit ins 19. Jahrhundert zurückreichende Traditionen, die nicht von einem Parlament beschlossen, sondern von Richtern und Rechtsgelehrten weiterentwickelt wurden. Von zentraler Bedeutung sind die „besondere Treuepflicht“ sowie die „amtsangemessene Alimentation“. Dahinter verbirgt sich das Verständnis, dass Beamtinnen und Beamte nicht für eine bestimmte Leistung, die sie zu erbringen haben, bezahlt, sondern zu Monatsanfang der Würde ihres Amtes entsprechend ausreichend alimentiert werden, um sich unabhängig und frei von Existenzsorgen ganz der Amtsführung hingeben zu können. Aus der Verbindung dieser beiden Grundsätze wird von konservativen Juristen bis heute das Streikverbot abgeleitet: Wer verbeamtet ist, darf und muss nicht streiken.

Um die Eingangsfrage klar zu beantworten: Ja, wir brauchen das Beamtenstreikrecht! Wir sind gespannt, wie das Bundesverfassungsgericht entscheiden wird. Am 17. Januar 2018 findet erst einmal die mündliche Verhandlung statt.

Arbeiten in der Bundesverwaltung Sicher, aber ungesund?

Mitte November war es wieder soweit. Das Bundesministerium des Innern hat mit dem Gesundheitsförderungsbericht aktuelle Zahlen zum Krankenstand in der unmittelbaren Bundesverwaltung veröffentlicht. Soviel vorab: Die krankheitsbedingten Fehlzeiten haben ein neues Allzeit-Hoch erreicht. Und das, obwohl der Krankenstand in Deutschland erstmals seit langem nicht weiter gestiegen ist. Zu den Ursachen für den neuerlichen Höchststand macht der Bericht keine Angaben.

Es war im März dieses Jahres als die Techniker Krankenkasse (TK) bekannt gab, dass der Krankenstand in Deutschland laut eigener Erhebungen erstmals seit zehn Jahren leicht gesunken sei. Im Jahr 2016 waren Erwerbspersonen zwar etwa genauso oft krankgeschrieben wie im Vorjahr, dafür im Schnitt etwas kürzer. Auch die Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK) kam zu dem Ergebnis, dass der Krankenstand im allgemeinen Trend zumindest gleich geblieben sei. Und wie sieht es in der Bundesverwaltung aus?

Fehltag erneut gestiegen – neues Allzeit-Hoch erreicht

Mitte November veröffentlichte das Bundesministerium des Innern (BMI) den Gesundheitsförderungsbericht 2016 der unmittelbaren Bundesverwaltung und damit neue Zahlen zum Krankenstand. Demnach waren die Bediensteten der Bundesministerien und nachgeordneten Behörden im Durchschnitt an 20,77 Arbeitstagen krank oder in Rehabilitationsmaßnahmen. Dies ist ein weiterer Anstieg gegenüber den

Vorjahren – 2015 waren es 20,25, im Jahr 2014 noch 19,25 krankheitsbedingte Fehltag.

Zum Vergleich: Durchschnittlich 15,25 Fehltag war die einzelne Erwerbsperson bei der TK krankgeschrieben. Und bei der AOK fehlte jeder Beschäftigte im Durchschnitt 19,4 Tage aufgrund einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Allerdings unterscheiden sich die Krankenkassen in ihrem Profil und ein Vergleich der Krankenstände zwischen Verwaltung und Wirtschaft ist aufgrund unterschiedlich erhobener Daten nur eingeschränkt möglich. Dennoch lassen sich Tendenzen ableiten.

Statistik alleine hilft nicht weiter

Der neuerliche Negativrekord ist laut Bericht insbesondere auf einen Anstieg der Langzeiterkrankungen von mehr als 30 Tagen zurückzuführen. Längere Erkrankungen zwischen vier und 30 Tagen sind dagegen leicht gesunken, machen aber mit knapp 45 Prozent noch immer den Löwenanteil aus. Bei Kurzeiterkrankungen ist wiederum ein leichter Anstieg zu beobachten, allerdings bilden sie den geringsten Anteil. Wie auch in den vergangenen Jahren sind bei einer Betrachtung nach Merkmalen wie Status- und Laufbahngruppe, Alter, Geschlecht und Behördengruppe zum Teil erhebliche Unterschiede bei der Anzahl der Fehltag zu verzeichnen. So gilt der Grundsatz „Je höher die Laufbahn, desto niedriger der Krankenstand“ noch immer. Während Beschäftigte im höheren Dienst durchschnittlich an 10,10 Tagen fehlten, waren es im einfachen Dienst 31,57 Tage.



„Als Berufseinsteigerin bekomme ich einen einmaligen Bonus und staatliche Zulagen.“

DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

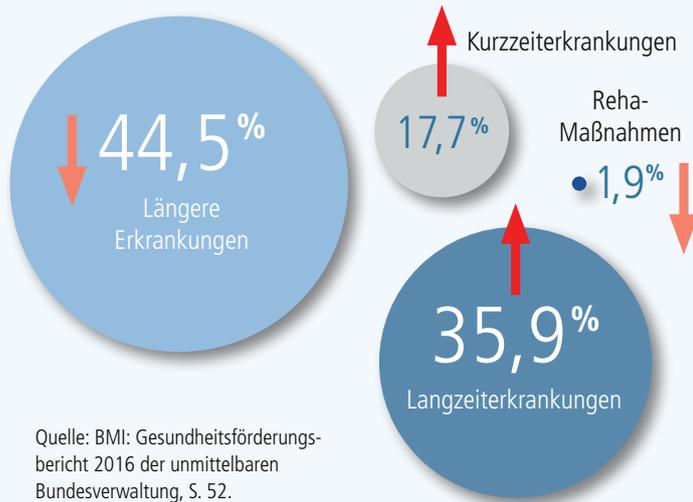
mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

www.das-rentenplus.de



Verteilung der Krankheitsdauer in der unmittelbaren Bundesverwaltung



Quelle: BMI: Gesundheitsförderungsbericht 2016 der unmittelbaren Bundesverwaltung, S. 52.

Steigende Fehlzeiten hängen dabei oftmals mit dem zeitgleich weiter steigenden Altersdurchschnitt zusammen. Ältere Beschäftigte sind öfter und auch länger krank. Ungeklärt ist dagegen, warum die Fehlzeiten insbesondere in den unteren Laufbahngruppen so hoch ausfallen.

Ursachen weiter unklar

Zu den Ursachen für die Entwicklung liefert der Bericht wenig Konkretes. Das BMI betont, dass krankheitsbedingte Abwesenheiten einer Vielzahl von Einflussgrößen unterliegen und die Abwesenheitsquote für sich allein betrachtet nur einen geringen Aussagewert habe. Entscheidend sei vielmehr die Einbindung der vorliegenden Analyse in ein ganzheitliches Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Und das – betont das Ministerium – liege in Verantwortung der einzelnen Behörden. Heißt im Klartext: Wir erfassen zwar alle Daten, die Ursachen muss aber jeder selber suchen und bekämpfen.

Aus Sicht des BMI mag diese Erklärung plausibel erscheinen. Allerdings steht sie im Widerspruch zu den steigenden Fehlzeiten und zu dem erklärten Ziel einer systematischen Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung. Ein Blick auf die Krankenstände in den verschiedenen Behörden lässt zudem vermuten, dass die Gestaltung gesunder Arbeit einen unterschiedlichen Stellenwert besitzt. Die Fehlzeiten vari-

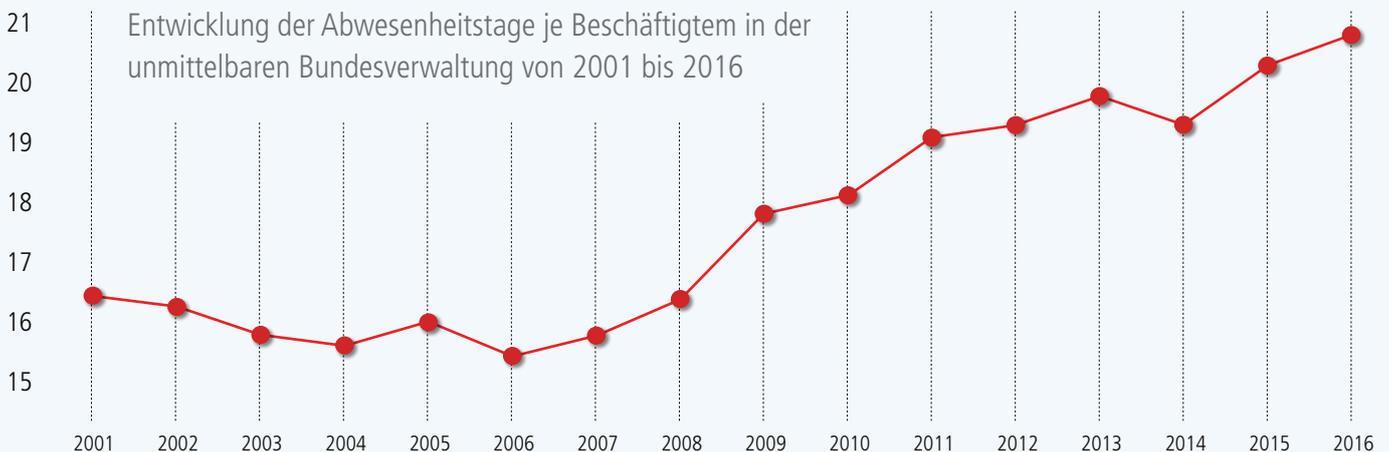
ieren etwa zwischen 12,73 Tagen im Auswärtigem Amt und 25,24 Tagen bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien. „Der erneute Negativrekord bei den Fehlzeiten macht deutlich, dass der bisherige Ansatz nicht der richtige ist. Solange wir nur Statistiken führen, die krankmachenden Faktoren aber ausblenden oder die Verantwortlichkeiten abschieben, solange werden alle Maßnahmen für gesunde Arbeit ins Leere laufen“, kommentiert Elke Hannack, stellvertretende DGB-Bundesvorsitzende, den aktuellen Bericht. Der DGB sieht daher neben einer erforderlichen ressortübergreifenden Ursachenermittlung auch die Stärkung der Verantwortung und Steuerung des BGM an zentraler Stelle als zielführend an, wengleich die Umsetzung von BGM-Prozessen weiterhin in den Behörden bleiben könnte. Gesunde Arbeitsbedingungen dürfen aber nicht abhängig vom Haushalt und Willen der einzelnen Behörde sein.

BGM Schwerpunktpaper: Ziele setzen

An Ansätzen, Ideen und Handreichungen wie man gesunde Arbeit sicherstellt, mangelt es dabei nicht. Der Gesundheitsförderungsbericht umfasst auch diesmal ein sogenanntes Schwerpunktpaper, welches die 2013 vorgelegten „Eckpunkte für ein Rahmenkonzept zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ ergänzt. Die Schwerpunktpaper werden vom Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement entwickelt, in dem auch der DGB mitarbeitet. Nach und nach sollen die Leitfäden das BGM der Bundesverwaltung mit Leben füllen.

Das aktuelle Schwerpunktpaper widmet sich den Zielen und Strukturen im BGM. Gezeigt wird, wie wichtig Ziele sind und wie diese für ein nachhaltiges BGM entwickelt werden können. Darüber hinaus wird aufgezeigt wie entsprechende Strukturen – also Gremien, Verantwortlichkeiten, Budgets und Entscheidungswege – geschaffen werden können, um einen „wirksamen BGM-Prozess“ zu erreichen.

Gesundheitsförderungsbericht 2016 und Schwerpunktpaper unter www.bmi.bund.de Themen / Öffentlicher Dienst / Arbeiten in der Bundesverwaltung / Betriebliches Gesundheitsmanagement



Quelle: BMI: Gesundheitsförderungsbericht 2016 der unmittelbaren Bundesverwaltung, S. 45.

Baden-Württemberg

Besoldung: Wertschätzung sieht anders aus

Anfang Oktober hatten sich die Spitzen des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften mit der Spitze des Baden-Württembergischen Staatsministeriums zum regelmäßigen Meinungsaustausch getroffen. Hauptthema war die Anpassung der Versorgungs- und Besoldungsbezüge. Aufgrund aktueller Urteile waren Änderungen am bereits im Parlament befindlichen Gesetzentwurf, der auf einer geschlossenen Vereinbarung mit Beamtenbund und Richterbund basierte, notwendig geworden. Der DGB forderte die grün-schwarze Landesregierung auf, die Ergebnisse der Tarifverhandlungen jetzt doch zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtenschaft

Bayern

Staatskasse voll – Geldbörse leer?

Die GdP fordert angesichts staatlicher Rekordinnahmen diese auch für die Honorierung der Rekordbelastungen bei Polizei und Verfassungsschutz zu verwenden. Auf ihrer Landestagung Mitte November diskutierte die GdP den Nachtragshaushalt der Landesregierung für das Jahr 2018. Angesichts gut gefüllter Kassen seien Verbesserungen für die Beschäftigten dringend geboten. Unter anderem fordert die Gewerkschaft, die Polizei- und Sicherheitszulage sofort auf mindestens 300 Euro pro Monat zu erhöhen. Der Vollzugsdienst solle außerdem durch massive Stellenausweisungen und Stellenhebungen im Tarifbereich entlastet werden.

ländern abhängen zu lassen, und fordert deshalb bei der Besoldung einen deutlichen Schritt zur Angleichung zu machen sowie die Erschwerniszulagen spürbar zu erhöhen. Daneben schlägt sie ein Bündel weitergehender Maßnahmen vor: „Bei der Wahl des richtigen Arbeitgebers geht es auch um Sicherheit, Freie Heilfürsorge für alle Berliner Beamtinnen und Beamten wäre ein spürbares Zeichen. Bei Beachtung der vielen Demonstrationen und Großereignisse brauchen wir langsam aber sicher auch eine Zulage für die Bereitschaftspolizei und die Alarmhundertschaften in den örtlichen Direktionen. Bei milliardenhohem Haushaltsüberschuss braucht mir niemand erzählen, dass hier nicht 100 Euro im Monat für diejenigen drin sind, die oftmals außerplanmäßig die Knochen hinhalten“, so die GdP-Landesvorsitzende Kerstin Philipp.

Brandenburg

Öffentlicher Dienst soll attraktiver werden

Lange wurde nach Lösungen gesucht, um die Attraktivität der Landesverwaltung zu erhöhen und der guten Arbeit der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen. Mit Erfolg: Ende November 2017 wurden die Ergebnisse der Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und rot-roter Landesregierung in Potsdam vorgestellt. Für die Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg, Doro Zinke, sind die Absprachen tatsächlich wegweisend: „Die Landesregierung hat die gewerkschaftlichen Forderungen in wesentlichen Punkten übernommen. Von der Umsetzung der Vereinbarung werden tausende Beschäftigte des öffentlichen



Gabi Frenzer-Wolf, stellvertretende DGB-Landesvorsitzende, Staatsminister Klaus-Peter Murawski (beide vorne mittig) und VertreterInnen der Mitgliedsgewerkschaften beim Spitzengespräch. Foto: Dominik Gaugler

zu übertragen. Die Landesregierung wollte jedoch den Geist der geschlossenen Vereinbarung – Sparen zu Lasten der Beamtenschaft – wahren. Die Bezüge steigen nun zum 1. März 2017 um 2 Prozent, abzüglich 0,2 Prozentpunkte für die Versorgungsrücklage, und zum 1. Juli 2018 um 2,675 Prozent. Dazu gibt es zum 1. März 2018 Einmalzahlungen bis zur Besoldungsgruppe A 11. Die beschlossenen Änderungen bedeuten zwar ein leichtes Plus im Geldbeutel der Beamtinnen, Wertschätzung sieht für den DGB jedoch anders aus.

Berlin

„Nicht von Konkurrenz abhängen lassen“

Die erfolgreichen Verhandlungen der Gewerkschaften in Brandenburg mit der dortigen Landesregierung bezüglich einer Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes (siehe Brandenburg) müssen auch Konsequenzen für die Politik in Berlin haben. Dafür macht sich die GdP stark. Sie appelliert an den rot-roten Senat, sich nicht von anderen Bundes-

DIE LANDESREGIERUNG HAT DIE FORDERUNGEN IN WESENTLICHEN PUNKTEN ÜBERNOMMEN

Dienstes profitieren und das Land zukunftssicher aufgestellt.“ Unter anderem wird ab 2019 das Eingangsamts für den mittleren Polizeivollzugs- und den mittleren Justizvollzugsdienst von der Besoldungsgruppe A 7 auf die Besoldungsgruppe A 8 angehoben. Ebenfalls ab

2019 werden die Grundschullehrkräfte nach Besoldungsgruppe A 13 bezahlt. Die befristeten Stellen in der öffentlichen Verwaltung sollen um ein Drittel reduziert werden. Außerdem wird die freie Heilfürsorge eingeführt.

Bremen

Folgen der sozialen Spaltung für den öffentlichen Dienst

Anfang November hat der Gesamtpersonalrat (GPR) für das Land und die Stadtgemeinde Bremen der Bremischen Bürgerschaft seine Stellungnahme zu den Haushaltsentwürfen 2018/2019 übersandt. Darin geht er auch auf die steigende Zahl von Menschen ein, die von Armut bedroht sind und hebt hervor, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in ihrem Arbeitsalltag auf vielfältige Weise mit den Folgen der sozialen Spaltung umgehen müssen. Zunehmende Armut bedeute für sie eine quantitativ und qualitativ zunehmende Ar-

beitsbelastung. Der GPR erkenne zwar an, dass der Senat in den vorliegenden Haushaltsentwürfen in erheblichem Umfang zusätzliche Haushaltsmittel mobilisieren will. Hinsichtlich der zusätzlich für Personal bereitgestellten Mittel stellt er aber fest, dass diese den ursprünglich vorgesehenen Personalabbau nur verlangsamen, nicht aber stoppen würden. Neben einem Personalaufbau fordert er, den öffentlichen Dienst für Nachwuchskräfte attraktiver zu machen und die gleichberechtigte Mitbestimmung zu sichern.

Hamburg

Bildungsbericht erschienen

Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat den vierten Hamburger Bildungsbericht veröffentlicht. Er stellt ausgewählte statistische Kennzahlen zur frühkindlichen und schulischen Bildung bis zum Übergang in die berufliche Bildung dar. Laut Bericht sind sowohl die

Schülerzahlen als auch der Personalbestand gewachsen und die Bildungsausgaben in den vergangenen 10 Jahren um rund eine Milliarde Euro gestiegen, von ca. 2,2 auf etwa 3,2 Milliarden Euro pro Jahr.

Hamburg gibt so viel wie kein anderes Bundesland für seine Schulen aus, nämlich gut 950 Euro je Einwohner und Jahr. Die GEW macht darauf aufmerksam, dass der Bericht unter anderem auf einen erheblichen Förderbedarf von Kindern verweist, die einen Fluchthintergrund haben oder aus sozial benachteiligten Stadtteilen kommen. Zudem gebe es in Hamburg trotz aller Bemühungen um die Erhöhung der Chancengleichheit eine stabile Gruppe von Kindern und Jugendlichen, die von Bildungsarmut bedroht sei. Jeweils etwa



Die BSW-Karte: Einkaufs-Vorteile für jeden Tag



- 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
- Günstig reisen mit Komplett-Service
- Strom, Gas, Heizöl - Energie zu BSW-Konditionen
- Kostenlose Zusatzkarten für Familienmitglieder

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.bsw.de



ein Fünftel aller Kinder verfehle am Ende der Grundschulzeit die Mindeststandards in Lesen und Mathematik.

Hessen

Personalräte gegen Befristungen

ver.di-VertreterInnen der Personalräte von 13 der insgesamt 21 südhessischen Landkreise fordern eine Umkehr in der Einstellungs- und Personalpolitik ihrer Dienststellen. In einem offenen Brief an die politisch Verantwortlichen in ihren Landkreisen pochen die UnterzeichnerInnen darauf, bestehende befristete Arbeitsverhältnisse zu entfristen und Leiharbeitsplätze in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Um eine langfristige und zukunftsorientierte Personalplanung zu ermöglichen, sollen Neueinstellungen grundsätzlich unbefristet erfolgen. Die Personalräte berichten über eine enorm gestiegene Zahl befristet Beschäftigten. Befristungen seien sowohl für

die Dienststellen als auch die befristet Beschäftigten nachteilig. In den Dienststellen gebe es starke Aufgabenzuwächse, besonders in den Bereichen der Sozial- und Jugendhilfe sowie in den Ausländerbehörden. Hier sei kontinuierliches Fachwissen gefragt. Viele Befristungen führten unter anderem dazu, dass Ressourcen durch häufig wiederkehrende Einarbeitungszeiten und Ausbildungstätigkeiten verbraucht würden. Verbunden damit steige die Zahl von Langzeiterkrankungen durch Überlastung.

Mecklenburg-Vorpommern

GdP begrüßt Bodycam-Pilotprojekt

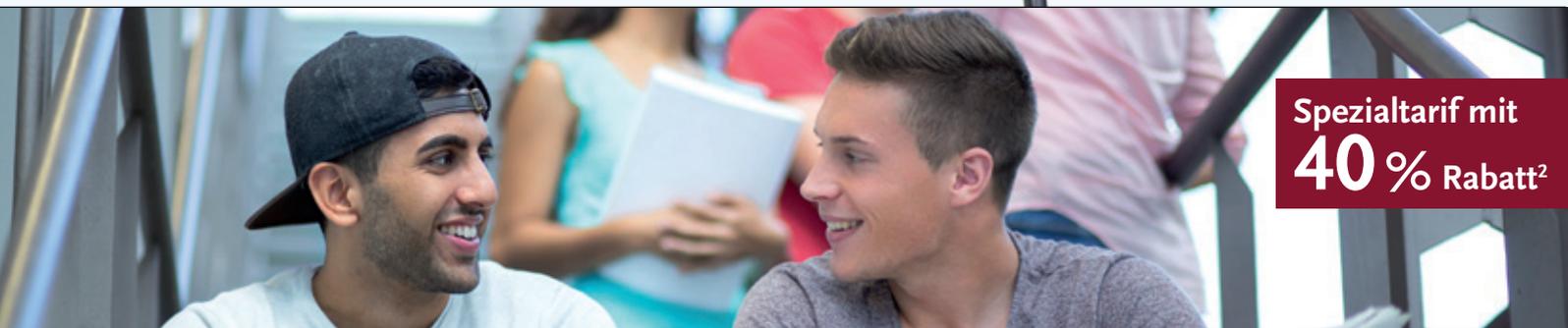
Die rot-schwarze Landesregierung hat Ende November den von Innenminister Lorenz Caffier (CDU) vorge-

legten Entwurf zur Änderung des Sicherheits- und Ordnungsgesetzes (SOG) beschlossen. Demnach soll das SOG verschärft werden, indem die Ermächtigungsgrundlage für die elektronische Aufenthaltsüberwachung (Fußfessel) geschaffen wird. Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf den Einsatz von Bodycams vor. Mit einem Pilotprojekt soll deren Praxistauglichkeit geprüft werden. GdP-Landesvorsitzender Christian Schumacher begrüßt die Initiative, weil die Novelle einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit der PolizistInnen leiste: „Die Bodycams sind ein wichtiges

Hilfsmittel, um die Gefährdung der eingesetzten Polizeibeamtinnen und -beamten zu reduzieren und Tatverläufe für spätere Verfahren einfach und objektiv nachvollziehen zu können.“ Nun muss noch der Landtag zustimmen.



Foto: istockphoto.de/ef1911



Spezialtarif mit
40% Rabatt²

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

¹ Quelle: Berechnung der Union Investment auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2016.

² Neben der produktspezifischen automatischen Anpassung der Rabattierung mit abnehmender Laufzeit der UPR-Select gewährt die BBBank eG darüberhinaus einen zusätzlichen Rabatt auf den Ausgabeaufschlag.

³ Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: Juli 2016.

⁴ Garantgeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

UniProfiRente Select – die Riester-Rente vom Marktführer¹:

- 40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit²
- Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“³
- 100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase⁴
– während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen
- 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: 31.05.2017

Mehr Informationen? Gerne!

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



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Niedersachsen

Koalitionsvertrag greift gewerkschaftliche Forderungen auf

Nach der Landtagswahl vom 13. Oktober haben sich SPD und CDU auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Er enthält viele Punkte, die die Gewerkschaften von einer neuen Landesregierung gefordert haben, wie zum Beispiel mehr Investitionen in Verkehrswege, Krankenhäuser und Wohnungsbau, Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel sowie einen zusätzlichen Feiertag. In einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes soll es mehr Personal geben. Vorgeesehen sind mindestens 1.000 zusätzliche LehrerInnenstellen, 150 neue pädagogische MitarbeiterInnen für die schulische Sozialarbeit sowie eine personelle Aufstockung im Polizeibereich um zunächst 1.500 Stellen. Die Koalitionspartner versprechen, dass sie die „Weichen für einen attraktiven öffentlichen Dienst

stellen [werden], damit wir im Wettbewerb um talentierte Nachwuchskräfte genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen“. Wie sich die neue Landesregierung konkret positioniert, etwa bei der Frage der Besoldung der niedersächsischen BeamtInnen, bleibt abzuwarten.

**WEICHEN FÜR EINEN
ATTRAKTIVEN ÖFFENTLICHEN
DIENST STELLEN**

DGB-Landesvorsitzender Hartmut Tölle verspricht, die zukünftige Landesregierung beim Wort zu nehmen.

Nordrhein-Westfalen

In den öffentlichen Dienst investieren!

In der öffentlichen Anhörung des Unterausschusses Personal des nordrhein-westfälischen Landtags begrüßte Andreas Meyer-Lauber,

DGB-Landesvorsitzender, am 21. November die Pläne für personelle Verbesserungen in den Bereichen Bildung, Sicherheit und Justiz. So sollen laut Gesetzentwurf der schwarz-gelben Landesregierung für den Personaletat 2018 zum Beispiel 2.048 neue LehrerInnenstellen geschaffen werden. Allerdings fehlten in anderen Bereichen, wie im Verbraucher- oder Arbeitsschutz, zur Aufgabenwahrnehmung dringend notwendige neue Stellen. Und GdP-Landeschef Arnold Plickert kritisiert: „Gemessen an den Versprechungen beider Regierungsparteien, die Innere Sicherheit nachhaltig zu stärken, bleiben die jetzt geplanten zusätzlichen 92 Millionen Euro [für den Polizeibereich] weit hinter den eigenen Ankündigungen zurück.“ In seiner Stellungnahme mahnt der DGB zudem: „Finanzämter, Polizeibehörden usw. befinden sich in einem teils dramatisch schlechten Zustand. Daher muss die neue Landesregierung mehr Mittel für die Behebung des Sanierungsstaus bereitstellen.“

Unter Schirmherrschaft von



wegweiser®

6. ZUKUNFTSKONGRESS STAAT & VERWALTUNG **2018**

Die Leitveranstaltung des Public Sectors für Digitalen Wandel

18.–20. Juni 2018 | bcc • Alexanderstraße 11 • 10178 Berlin

Registrierung • Beteiligung • Information unter www.zukunftskongress.info

Unter der Schirmherrschaft des Bundesministers des Innern



Rheinland-Pfalz

„Gemeinsam gesunde Schule und Kita gestalten“

So lautet der Titel einer Resolution, die 90 Vertrauensleute der GEW Rheinland-Pfalz aus Kitas und Schulen Anfang November verabschiedet haben. Zum einen wird darin die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes gefordert, etwa eine sachgerechte Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Zum anderen schlägt die GEW konkrete Maßnahmen für die Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Schulen und Kitas vor. Dazu gehöre eine Verbesserung des Personalschlüssels, damit die umfangreichen Aufgaben, auch unter Berücksichtigung von Ausfällen auf Grund von Erkrankungen und Fortbildungen, qualitativ hochwertig erfüllt werden können. Es bedürfe Regelungen für ein alternsgerechtes Arbeiten. Zudem brauche es ergänzende Sozialarbeit und psychologische

Beratung und Unterstützung. Und schließlich seien eine deutlich bessere Bezahlung sowie die Aufwertung der Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes und der unter A13/E13 bezahlten Lehrämter nötig.

Saarland

GdP-Positionen zur geplanten Polizeireform

Pensionierungswelle, Nachwuchsmangel und eine halbherzig umgesetzte Reform aus dem Jahr 2012: Die Saar-Polizei steht vor großen Herausforderungen. Nun kündigte Innenminister Klaus Bouillon (CDU) an, sämtliche Strukturen auf den Prüfstand zu stellen. Anlässlich der aktuell diskutierten Reformpläne, hat die saarländische GdP ein eigenes „Positionspapier zur Sicherheitsarchitektur 2020“ veröffentlicht. Darin fordert sie „eine klare, planbare und vorhersehbare aufbau- und ablauforganisatorische Perspektive über das Jahr 2020



Foto: iStockphoto.de/PT_Fotograf



**Wir machen uns stark
für Ihre Gesundheit
gesetzlich und privat**



Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes

Debeka BKK **Debeka** Krankenversicherungsverein a. G.

56027 Koblenz
Telefon (02 61) 9 41 43-0
www.debeka-bkk.de

Debeka-Hauptverwaltung
56058 Koblenz
Telefon (08 00) 8 88 00 82 00

Debeka – anders als andere

www.debeka.de/socialmedia

hinaus, die auf Grundlage der mittelfristig zu erwartenden Personalplanungsgröße von etwa 2.500 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten basiert.“ Die letzte Reform habe weder die Effektivität der Polizeiarbeit im Sinne einer Entlastung verbessert noch das Personalproblem gelöst. Weitere Forderungen sind daher unter anderem die gleichmäßige Verteilung der Arbeitsbelastung, die Sicherstellung einer flexiblen Reserve sowie die Verbesserung der Bürgernähe, auch in der Fläche.

Sachsen

GEW erhöht Druck auf Kultusminister

Aktuell läuft die bundesweite Kampagne „JA13 – Weil Grundschullehrer*innen es verdienen!“, mit der sich die GEW erneut für die gerechte Bezahlung aller Lehrkräfte unabhängig von der Schulart einsetzt. GrundschullehrerInnen werden als BeamtInnen aktuell nach der Besoldungsgruppe A 12 bezahlt. Sie verdienen damit weniger als KollegInnen anderer Schulformen, die meist nach A 13 besoldet werden. Auch in Sachsen kämpft die GEW für die Angleichung der Besoldungsgruppe. Am 16. November 2017 überreichte sie dem neuen Kultusminister Frank Haubitz (parteilos) mehr als 1.400 „Fiktive Anträge auf Höhergruppierung in die EG 13“. Zuvor hatte die GEW an ausgewählten Grundschulen dazu aufgerufen, symbolisch einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen und klar zu machen, warum die KollegInnen genau dies verdienen. Haubitz signalisierte indes Bereitschaft, die Argumente in die vor ihm liegenden Gespräche und Verhandlungen mitzunehmen.

Sachsen-Anhalt

Gesetzentwurf zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Der Landtagsausschuss für Finanzen hat sich Anfang November in einer öffentlichen Anhörung mit dem Gesetzentwurf der schwarz-rot-grünen Landesregierung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in Sachsen-Anhalt beschäftigt. Der Entwurf umfasst verschiedene Punkte. So soll ab 2018 die Lebensarbeitszeit für BeamtInnen und RichterInnen angehoben

werden. DGB, GEW und GdP lehnen das in ihren Stellungnahmen ab. Außerdem sieht der Gesetzentwurf vor, dass ab 2017 die Jahressonderzahlung (mit 400 Euro bzw. 600 Euro in sehr schmaler Ausführung) wieder eingeführt wird. Zudem wird das Tarifergebnis aus dem öffentlichen Dienst der Länder vom Februar auf die LandesbeamtInnen übertragen. Auch das ist allerdings unzureichend. DGB und die GdP sehen den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung im Bereich der Landespolizei seit vielen Jahren massiv verletzt. Ein Viertel aller BeamtInnen arbeitet auf höherwertigen Dienstposten, ohne entsprechend besoldet zu werden.

Schleswig-Holstein

GEW: 400 neue Stellen sind gutes Signal

Die Landesregierung hat Ende November den Haushaltsentwurf für 2018 beschlossen. Die Stellenplanung der regierenden Jamaika-Koalition will dringend notwendige Personalverstärkungen im öffentlichen Dienst gewährleisten. Neben der Polizei werden die Schulen gestärkt. Im Jahr 2018 sollen hier nicht wie ursprünglich vorgesehen 495 Stellen abgebaut, sondern 395 zusätzliche Stellen geschaffen werden. Außerdem sind zusätzlich 75 neue Stellen für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst geplant. „Das ist eine gute Maßnahme der Landesregierung. Unser ständiges Drängen hat sich also gelohnt. Vor allem die Schulen mit besonderen Herausforderungen

warten dringend auf eine bessere personelle Ausstattung“, sagte die GEW-Landesvorsitzende Astrid Henke. Die GEW gibt allerdings zu bedenken, dass nicht genügend ausgebildete LehrerInnen zur Verfügung stehen, weil die Personalbedarfsplanung jahrelang verschlafen wurde.

Thüringen

Werkstattprozess „Zukunft Schule“

Die rot-rot-grüne Landesregierung hat den Dialogprozess „Zukunft Schule“ initiiert. In einem sogenannten Werkstattprozess erarbeiten gesellschaftliche und politische Akteure gemeinsam Antworten auf zentrale Herausforderungen im Schulbereich, etwa Unterrichtsausfall, Lehrermangel und weitere strukturelle Probleme. Auch die GEW Thüringen bringt sich in diesen Dialog ein, diskutiert, berät und streitet gemeinsam mit dem Hauptpersonalrat Schule, den Schulämtern, dem Thüringer Landkreistag sowie dem Gemeinde- und Städtebund zu Themen wie Entbürokratisierung, Unterrichtsgarantie, Inklusion und Nachwuchsgewinnung. Ziel ist die Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs, der kurz-, mittel- und langfristige Lösungen für die genannten Herausforderungen enthält. Die GEW begrüßt den Prozess, kritisiert aber den knappen Zeitplan. Für Kathrin Vitzthum, Landesvorsitzende der GEW, ist zudem entscheidend, verbindliche Verabredungen zu erzielen, die auch von der nächsten Regierungskoalition eingehalten werden.



Schöneberger 2017

FORUM

Wir wollen gestalten!

Beim 20. Schöneberger Forum betonte DGB-Vize Elke Hannack den Gestaltungsanspruch des DGB, seiner Mitgliedsgewerkschaften und der Personalräte für die Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes in Deutschland. Unter dem Titel „Zeitenwende im öffentlichen Dienst. Weichen stellen für einen handlungsfähigen Staat“ diskutierten am 28. und 29. November 2017 über 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Berlin. Engagierte Personalräte wurden zudem mit dem Deutschen Personalräte-Preis ausgezeichnet.



Sven Hüber (GdP), Dr. Silke Borgstedt (SINUS-Institut) und Prof. Berthold Vogel (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen) (v.l.n.r.) im Gespräch über den Wandel von Einstellungen und Werten in Deutschland.

Zeitenwende: mehr als eine These?

Beindet sich der öffentliche Dienst in einer Zeitenwende und wenn ja, wie sieht diese aus? Elke Hannack definierte die Zeitenwende. Die Digitalisierung, leichte Anzeichen eines Umdenkens bezüglich des Personalbedarfs sowie der zu gestaltende Generationswechsel prägten auf absehbare Zeit den öffentlichen Dienst. Eine Zeitenwende sei also durchaus auszumachen, aber es gäbe – nicht nur bei den Arbeitsbedingungen und der Mitbestimmung – große Baustellen, die es zu bearbeiten und mitzugestalten gelte. Darüber, wie das gelingen kann, wurde an den beiden Tagen in sechs Fachforen und auf zwei Plenen intensiv beraten.



DGB-Vize Elke Hannack freute sich über die vielen engagierten Personalräte, die ihre ausgezeichneten Projekte vorstellten.

Noch überwiegen die Folgen des Personalabbaus

Am Beispiel Bauplanung hob Hannack die Nachwirkungen des bislang erfolgten Personalabbaus hervor. So sei die Zahl der Beschäftigten, die Bauanträge prüfen oder öffentliche Bauten planen, laut Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung von 1991 bis 2015 um über 40 Prozent zurückgegangen. So manches Desaster um öffentliche Bauvorhaben erkläre sich wohl auch daraus, dass eine qualifizierte Bauplanung und Bauüberwachung mangels Personal gar nicht mehr möglich sei. „Die dafür ursächliche Sparpolitik kommt uns teuer zu stehen. Staatliches Handeln alleine am betriebswirtschaftlichen Denken auszurichten – das rächt sich“, unterstrich Hannack.

Eine weitere Folge: ver.di-Vorstandsmitglied Wolfgang Pieper erläuterte, dass – wegen des bisherigen Personalabbaus – Beteiligungsprozesse von den Beschäftigten immer auch mit Belastung gleichgesetzt würden.

Trendwende: Personal händeringend gesucht

Das aktuelle Dilemma ist, dass sich zu den Folgen des Personalabbaus ein Mangel an Nachwuchskräften gesellt und der öffentliche Dienst als Arbeitgeber in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern nicht attraktiv genug ist. Sven Hüber, stellvertretender Vorsitzender der GdP und Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Bundespolizei, berichtete: „Die Bewerberzahlen sind noch okay, aber der Anteil der Geeigneten sinkt stark.“ Berlins Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz-Ahnen informierte darüber, dass das Land sachgrundlose Befristungen zukünftig möglichst vermeiden möchte, um für junge Beschäftigte attraktiver zu werden.

„Geld haben wir nicht, aber macht mal“

Eindrücklich schilderte GEW-Vorstandsmitglied Daniel Merbitz für den Schulbereich, was die Digitalisierung den Beschäftigten bringt. Hier klafften Anspruch und Wirklichkeit besonders weit auseinander. Für die Pädagogik seien die Länder, für die Technik und Ausstattung die Kommunen zuständig. Den Beschäftigten werde signalisiert, Geld habe man nicht, aber sie sollten „mal machen“. Viel zu häufig würde die Digitalisierung zudem nicht genutzt, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, sondern die Beschäftigten zu überwachen, warnte Pieper.

Wertschätzung: viel zu oft Fehlanzeige

Bürgerinnen und Bürgern sowie politischen Entscheiderinnen und Entscheidern mangelt es viel zu oft an Wertschätzung für die Leistungen, die die Beschäftigten im öffentlichen Dienst tagtäglich erbringen. Dies ist ein weiteres Fazit der Fachtagung. Prof. Berthold Vogel von der Universität Göttingen erläuterte seine These von einer derzeitigen „Krise des Öffentli-



Einladung zur Diskussion: Das Publikum steuerte fundierte Beiträge bei.

chen“ und einer feststellbaren Sorglosigkeit beim Umgang mit dem öffentlichen Dienst. Dabei habe die Frage, wie öffentliche Dienstleistungen organisiert werden, Folgen für die „innere Mechanik unseres Alltagslebens“. Dr. Silke Borgstedt vom SINUS-Institut verdeutlichte, dass funktionierende öffentliche Dienstleistungen für viele Bürgerinnen und Bürger zu einer Selbstverständlichkeit geworden seien, die selten hinterfragt werde. Hüber wiederum berichtete über marode Gebäude, extrem kurzfristige Sonderdienste und in der Folge kaum freie Wochenenden sowie sehr lange Dienstwege für Bundespolizistinnen und -polizisten.

Zukunftsinvestitionen dringend erforderlich

Wer einen guten öffentlichen Dienst will, muss in ihn investieren: in Personal, in gute Arbeitsbedingungen, in Infrastruktur. „Die für einen starken öffentlichen Dienst notwendige Zeitenwende bedingt Zukunftsinvestitionen“, machte Hannack klar. Die Aufgabe des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es unter anderem, dies immer wieder bei den politisch Verantwortlichen einzufordern, Missstände öffentlich zu machen und den Fokus auf die Beschäftigten zu lenken. Dazu hat das 20. Schöneberger Forum beigetragen.



Wo steht der öffentliche Dienst und was muss sich ändern? Darüber diskutierten Wolfgang Pieper (ver.di), Daniel Merbitz (GEW), Jutta Krellmann MdB (Die Linke), Berlins Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz-Ahnen (SPD) und Prof. Astrid Nelke (FOM Hochschule Berlin) (v.l.n.r.).

In Kürze wird ein Teil der Präsentationen unter www.schoeneberger-forum.de abrufbar sein.

Deutscher Personalräte-Preis 2017

Personalrat rettet 800 Beschäftigte vor Ausgliederung

Der Personalrat des Klinikums Augsburg gewinnt den diesjährigen Deutschen Personalräte-Preis in Gold. Das Gremium konnte 2016 die Ausgliederung von 800 der insgesamt 5.000 Beschäftigten in eine Servicegesellschaft verhindern. Das Publikum spendete für dieses Engagement bei der Preisverleihung im Rahmen des Schöneberger Forums Standing Ovationen.

„Ihr könnt es schaffen“, rief Hildegard Schwering, Personalratsvorsitzende am Klinikum Augsburg, dem Publikum zu. Sie ermutigte die zahlreichen anwesenden Personalräte aus ganz Deutschland, gegen die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen zu kämpfen und sich für die Rücknahme bereits ausgegliederter Bereiche einzusetzen. 2019 soll das Augsburger Krankenhaus Universitätsklinik werden. Im Vorfeld wurde die Wirtschaftlichkeit



Vergoldetes Engagement: der Personalrat des Klinikums Augsburg.

überprüft und externe Berater prognostizierten ein jährliches Einsparpotenzial von 12 Millionen Euro, wenn Servicebereiche wie die Wäscherei und die Küche privatisiert würden. Der Personalrat belegte mit eigenen Berechnungen das Gegenteil. Einzig der Wegfall der betrieblichen Alterssicherung hätte Einsparungen ergeben. Für die Beschäftigten, die am Klinikum ohnehin am schlechtesten bezahlt werden, wäre der Weg in die Altersarmut vorprogrammiert gewesen. Mit umfangreicher Öffentlichkeitsarbeit und einer Demonstration in der Augsburger Innenstadt machte der Personalrat auf diesen Skandal aufmerksam. Er überreichte dem Landrat 2.500 Unterschriften gegen die Pläne. Ihm konnte vermittelt werden, dass die Kommune die finanziellen Folgen einer späteren Altersarmut der ausgegliederten Beschäftigten zu tragen hätte. Das Privatisierungsvorhaben wurde verhindert.

Arbeitsbedingungen im Zeitalter der Digitalisierung

Der Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Förderschulen und Schulen für Kranke am Ministerium für Schule und Bildung in Nordrhein-Westfalen erhielt die Auszeichnung in Silber. Das Gremium regelte mit einer Dienstvereinbarung die Nutzung einer neuen IT-Plattform. Damit setzte es ein deutliches Zeichen gegen die zunehmende Arbeitsverdichtung der Lehrkräfte und für den Datenschutz. Mit Bronze zeichnete die Jury den Gesamtpersonalrat der AOK Plus für Sachsen und Thüringen aus. Im Fokus des Projekts standen die Folgen der Digitalisierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die zunehmende Nutzung von Software auch zur Leistungskontrolle.



Geballte Personalratspower: die Preisträger des diesjährigen Deutschen Personalräte-Preises.

Fotos: Simone M. Neumann

Der Preis

Der Deutsche Personalräte-Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ und zeichnet vorbildliche Personalratsarbeit in Deutschland aus. Er wurde zum siebten Mal gemeinsam vom Bund-Verlag und der HUK-Coburg verliehen.

Mehr Infos zu allen Preisträgern und Nominierten unter www.dprp.de



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

UNSER ANGEBOT – IHR VORTEIL

– Anzeige –

Betreutes Wohnen nach Ihren Wünschen

Unsere Seniorenresidenzen setzen bundesweit anspruchsvolle Standards für das altersgerechte Wohnen.



www.augustinum.de

Haut- und Atemwegserkrankungen

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



www.fachklinikum-borkum.de

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

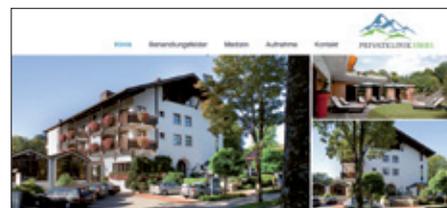
Rehabilitationsmaßnahmen für Frauen mit einer psychosomatischen Erkrankung (individuelles Therapieprogramm). Mit Begleitkindern.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

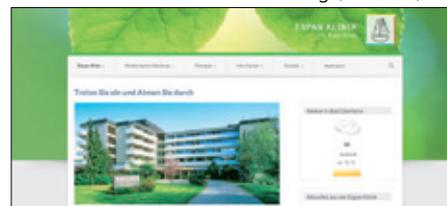
In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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



www.espan-klinik.de

**Wo Sie im Leben
auch hinwollen,
wir haben den
passenden Schutz.**

[www.nuernberger.de/
beamte-oeffentlicher-dienst](http://www.nuernberger.de/beamte-oeffentlicher-dienst)

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

ver.di-Fachtagung

Beamte und soziale Sicherungssysteme

Alle Jahre wieder fördern Studien Ungleichheiten zwischen den Leistungen in der Rente und der Beamtenversorgung zutage oder kritisieren die hohen Kosten der Versorgung. Auch die Beihilfe steht regelmäßig in der Kritik. ver.di nimmt die Debatten auf der Fachtagung „Beamtinnen und Beamte und soziale Sicherungssysteme – Versorgung und Beihilfe in der Diskussion“ unter die Lupe. Dabei geht es auch um die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen und finanziellen Folgen möglicher Systemwechsel. Und natürlich geht es um die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, über die oft, mit denen aber viel zu selten direkt gesprochen wird. Die Fachtagung will zum einen die Besonderheiten der sozialen Sicherung der BeamtInnen und zum anderen das Verhältnis von Berufsbeamtentum und sozialen Sicherungssystemen erklären. Die Tagung findet am 8. März 2018 in Berlin statt.

Weitere Informationen folgen unter beamte.verdi.de

Unterstützung für Personalräte

Bund-Verlag erneuert Internetauftritt

Der Bund-Verlag präsentiert sich mit einem neuen Internetauftritt. Auf der modernisierten Website erhalten vor allem Betriebs- und Personalräte Lösungen und Materialien für ihre Aufgaben im Gremium: Basiswissen, Tipps von ExpertInnen, aktuelle Rechtsprechung und rechtssichere Arbeitshilfen. Im Fokus stehen dabei die in der Praxis besonders gefragten Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beschäftigtendatenschutz, Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, Organisation der Gremienarbeit, Tarifverträge, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Schwerbehindertenvertretung. Der auf Arbeitsrecht und auf die Belange von Betriebsräten, Personalräten und Beschäftigten spezialisierte Verlag stellt dazu auf der neuen Website Fachinformationen aus den Redaktionen seiner Fachzeitschriften und direkt einsetzbare Musterschreiben und Formulare kostenfrei zur Verfügung.

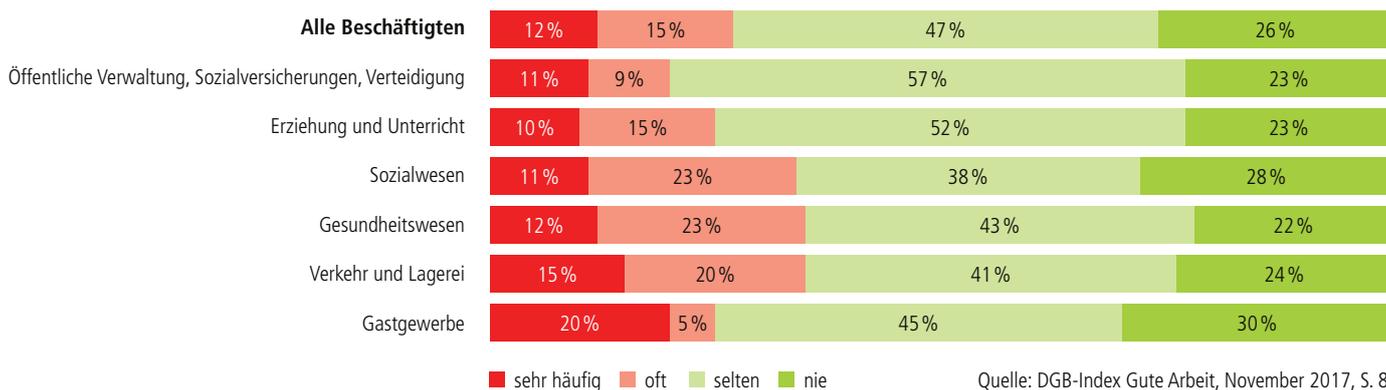


Zahlen, Daten, Fakten

Öffentliche Verwaltung: gute Bedingungen für Vereinbarkeit

Der aktuelle DGB-Index Gute Arbeit widmet sich dem Themenschwerpunkt „Arbeit, Familie, private Interessen – wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu fördern ist“. Mit dem Index erhebt der DGB, wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. 20 Prozent der befragten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung geben an, dass sie sehr häufig oder oft Schwierigkeiten haben, private Interessen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. 80 Prozent haben diese Schwierigkeiten selten oder nie. Schaden nimmt die Vereinbarkeit dagegen vor allem im Gesundheitswesen und im Verkehrssektor, bei langen Arbeitszeiten sowie bei der Pflicht zu ständiger Erreichbarkeit.

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?



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

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.

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS • 2017



Der Personalrat

 **HUK-COBURG**



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig