

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

IT-SICHERHEIT IN KOMPETENZ INVESTIEREN !

„Haltung zeigen!“

Kai Venohr berät Personalräte
zum Umgang mit Rechtspopulismus

Öffentlicher Dienst

DGB Personalreport 2016

Ausgabe 10 20.10.2016
www.dgb.de/beamtenmagazin





0,— Euro Bezügekonto²⁾ der „Besten Bank“

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

²⁾ Voraussetzung: Genossenschaftsanteil von 15,— Euro/Mitglied.

- ✓ Attraktive Vorteile für den öffentlichen Dienst
- ✓ Einfacher Online-Kontowechselservice

Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 189 (kostenfrei)
www.bbbank.de

BB  **Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

Sicherheit kommt von Kompetenz 4

Gastbeitrag

Von Prof. Dagmar Lück-Schneider:
Digitalisierung muss sich in
Qualifizierungs- und Weiterbildungs-
maßnahmen niederschlagen 6

Aus dem Bund 7

Interview

„Haltung zeigen!“: Kai Venohr, Bildungs-
referent beim DGB Bildungswerk Bund,
über den Umgang mit Rechtspopulismus
im Arbeitsalltag 9

Aus den Ländern 10

Aus den Gewerkschaften

DGB Personalreport 2016 erschienen –
Beschäftigungsentwicklung im
öffentlichen Dienst 15

Projekt

Wirtschaftliche Unabhängigkeit von
Frauen fördern – Ein Werkzeugkasten 17

Vermischtes 18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Lisa Kranz, Alexander Haas, Mirjam Muhs,
Dr. Karsten Schneider
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573
infoservice@beamten-informationen.de
www.dgb.de/beamtenmagazin
www.dgb.de/beamtenmagazinabo
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelfoto: shutterstock.de/stockhits
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 23. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 10,00 Euro inkl. Zustellgebühr
Jahresbezugspreis inkl. Ratgeber „Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte“: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

Foto: DGB/Simone M. Neumann

**Alexander Haas**

Politischer Referent,
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

wir leben in Zeiten, in denen Nachrichten manchmal schwer von Satire zu unterscheiden sind. Ich meine jetzt nicht den sächsischen Justizminister, dem es offenbar schwer fiel, einen verhinderten Selbstmordattentäter für selbstmordgefährdet zu halten. Nein, es geht mir um eine Nachricht aus der digitalen Sphäre: „Tatüü tataa, die Cyberwehr ist da.“ Ja, Sie haben richtig gelesen: die freiwillige Cyberwehr. Dringen fremde Kräfte in ein Datennetz des Staates oder von Betreibern wichtiger Infrastrukturen ein, zum Beispiel um Datendiebstähle oder Sabotagen auszuführen, dann soll nach dem Willen des Bundesinnenministeriums (BMI) bald die freiwillige Cyberwehr helfen. Doch IT-Sicherheits-Spezialistinnen und -spezialisten sind rar auf dem Arbeitsmarkt und hochbezahlt. Statt attraktive Beschäftigungsbedingungen anzubieten, appelliert das BMI nun an die „Freiwilligkeit“. IT-Sicherheits-Unternehmen sollen ihre Spezialistinnen und Spezialisten ein paar Tage im Jahr freistellen. Wie der renommierte Hackerverein „Chaos Computer Club“ prophezeite, werden das wohl nur Amateure machen. Oder Wirtschafts-spione. Oder IT-Sicherheitsfirmen, an denen der Staat beteiligt ist. Genau solche Beteiligungen wollen BMI und Finanzministerium ausbauen. Das Verteidigungsressort indes bildet als einziges eine nennenswerte Zahl eigene IT-Sicherheitskräfte aus – und legt damit den Grundstein für den digitalen Bundeswehreinsatz im Innern.

Dabei gibt es gute Konzepte, wie auch die allgemeine Verwaltung ihre Kompetenzen in Sachen „sichere Informationstechnik“ ausbauen kann. Passend zum derzeit laufenden „europäischen Monat der Cybersicherheit“ präsentieren wir sie ab Seite 4 im Titelbeitrag. Die politische Spitze muss es eben beherzt angehen. Das gilt im Übrigen für alle Kompetenzen in der digitalen Verwaltung, wie unser Gastbeitrag (Seite 6) und die Meldung aus dem IT-Planungsrat zeigen (Seite 7 und 8).

Mit freundlichen Grüßen
Alexander Haas

SICHERHEIT KOMMT VON KOMPETENZ

Es ist Montagmorgen und Dan Jakob muss umdisponieren. Der Einsatz bei einem Kunden muss warten, denn ein neuer Kunde hat sich mit einem Notfall gemeldet: Eine kleine süddeutsche Kommune. Was die Mitarbeiter der dortigen Kämmerei am Morgen vorfanden, war mehr als ein schlechter Wochenstart. Sämtliche Daten wurden von einem Schadprogramm verschlüsselt. Es traf die Rechner aller Arbeitsplätze im Amt und den zentralen Server.

Vorher investieren statt nachher zahlen

Auf ihren Bildschirmen finden die Beschäftigten die Aufforderung, einen bestimmten Betrag in Bitcoins – einer digitalen Währungseinheit – zu zahlen. Dann bekomme man den Schlüssel, um wieder an die Daten zu gelangen. Die Schadsoftware bietet gleich noch Links an, wo Bitcoins erworben und wie sie elektronisch versendet werden können. Und viele Kommunen, Krankenhäuser und andere Einrichtungen des öffentlichen Sektors haben nach solchen Angriffen bereits beträchtliche Summen gezahlt. „Ransomware heißt diese Art Schadsoftware, vom englischen Wort ‚ransom‘ für ‚Lösegeld‘“, erklärt Jakob, dessen Visitenkarte ihn als „Security Engineer“ ausweist, jemanden der sich mit der Si-

cherheit in der Informationstechnik auskennt. „Zu dieser Sicherheit gehört mehr als nur Technik“, so der Experte, „da gehört auch immer der Mensch dazu und die Organisation menschlicher Arbeit.“ Einem dieser Menschen in der Gemeinde ist zu verdanken, dass der Schaden überschaubar ist: Die Administratorin hat dafür gesorgt, dass die Daten vom Zentralrechner regelmäßig auf einer getrennten Festplatte gesichert wurden. Allerdings: Nicht alle Beschäftigten haben ihre Dateien auf dem Zentralrechner abgelegt – wie es die Administratorin unzählige Male erbeten hatte. Deren Dateien sind jetzt nicht mehr lesbar. „Es bringt nichts, im Nachhinein mit dem Zeigefinger auf solche Kolleginnen und Kollegen zu zeigen“, mahnt Dr. Karsten Schneider, Ab-

teilungsleiter beim DGB Bundesvorstand, „die Menschen müssen durch Fortbildungen verstehen, warum es wichtig ist, bestimmte Sicherheitsregeln einzuhalten.“

Bundesakademie mit breitem Angebot

Dabei sensibilisieren die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) und das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) bereits seit sieben Jahren die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Neben einem Standardseminar und einem elektronischen Werkzeugkasten aus Konzepten, Filmen und Plakaten können sich Behörden Angebote maßschneidern lassen. „Eine ständige Aktualisierung der Materialien ist für den Erfolg unabdingbar“, erläutert Dr. Käthe Friedrich von der Lehrgruppe „IT-Fortbildung“ der BAKöV, „ebenso wie die Anpassung jeder Maßnahme an die Sicherheitskultur der einzelnen Behörde.“ In den zurückliegenden Jahren seien in über 150 Bundesbehörden Fortbildungsmaßnahmen zur IT-Sicherheit für über 90.000 Beschäftigte durchgeführt worden.

„Die BAKöV leistet hier viel“, lobt auch Dr. Schneider. Aber bei 480.000 Bundesbeschäftigten sei das noch nicht genug. „Beim Staat liegen hochsensible Bürgerdaten, daher brauchen wir flächendeckende Schulungen“, fordert der Beamtenwerkschafter. Immer noch klagten viele Beschäftigte, dass Fortbildungsanträge abgelehnt würden, weil die Beschäftigten wegen zu knapper Personaldecke unakkommodierbar seien. „Wir setzen uns daher für einen Rechtsanspruch auf dienstliche Qualifizierungsmaßnahmen ein“, so Dr. Schneider.

Unterstützung für die Kommunen?

Bei Jakobs neuem Kunden hätte sich eine Investition in Qualifizierungen und IT-Sicherheit gelohnt. An einer der 82 sogenannten Roadshows, die die BAKöV in den letzten Jahren auch für Beschäftigte von Ländern und Kommunen angeboten hat, hatte aus der süddeutschen Kommune leider niemand teilgenommen. Zwar ist dieses Veranstaltungsformat besonders eindrucksvoll, weil live vorgeführt wird, wie Hacker in elektronische Kommunikationsmittel eindringen. Doch mit knapp 20.000 erreichten Beschäftigten ist man von einer flächendeckenden Sensibilisierung hier noch weiter entfernt. Auch der Entwurf der Cyber-Sicherheitsstrategie der Bundesregierung verspricht hier keine deutliche Besserung.

Es mangelt an Fachkräften

Düster sieht es auch bei der Qualifizierung von Spezialistinnen und Spezialisten für IT-Sicherheit in der öffentlichen

Verwaltung aus. Zwar öffnet die Bundeswehr den mit elf Professuren an ihrer Universität in München ausgestatteten Studiengang „Cyber-Sicherheit“ für Studierende aus anderen Ressorts der Bundesverwaltung. Zusätzliche Anstrengungen – insbesondere aus dem Geschäftsbereich des Bundesministerium des Innern – sind dem diesem Magazin vorliegenden Entwurf der Cyber-Sicherheitsstrategie der Bundesregierung indes nicht zu entnehmen. „Wir lesen im Entwurf der Cyber-Sicherheitsstrategie mehr über den Fachkräftemangel und die damit begründeten Privatisierungspläne als über Maßnahmen, um den Fachkräftemangel abzuwenden“, moniert Dr. Schneider. Pläne für neue Ausbildungsmodule an der Hochschule des Bundes begrüßt der DGB, bezweifelt aber, dass die notwendigen Ressourcen und Anstrengungen ergriffen werden, um wirklich Fachwissen auf der Höhe der Zeit vermitteln zu können.

Unbekannte Bedrohungen

Wie sehen Abwehrstrategien auf der Höhe der Zeit aus? „Neunzig Prozent der Cyberangriffe bekommt man mit klassischen Abwehrmechanismen in den Griff, wenn sie gut gemacht sind“, so Dirk Arendt. Er arbeitet wie Jakob beim deutschen Ableger des israelischen IT-Sicherheitskonzerns „Check Point Software“ als Leiter Public Sector & Government Relations. Neben der vom heimischen Computer bekannten Firewall und dem Antivirenprogramm setzt sich auch in der Verwaltung langsam die sogenannte „Intrusion Prevention“ durch. Dabei werden IT-Systeme aktiv nach verdächtigen Mustern überwacht. Allen drei Instrumenten ist gemein: Sie nutzen das Wissen über vergangene Angriffe. Genau dieses fehlt aber bei den restlichen zehn Prozent der Cyberangriffe. „Diese Schadprogramme können wir nur aus der Reserve locken, wenn wir simulieren, sie hätten es auf den Rechner des Opfers geschafft“, veranschaulicht Arendt. „Sandboxing“ heißt dieses Prinzip. Um ungefährliche von gefährlichen Besuchern zu unterscheiden, lässt man sie nicht in die Wohnung – man lässt sie nur in eine Simulation der Wohnung und schaut, ob sie Ungezwungenes unternehmen. Wenn IT-Verantwortliche in der öffentlichen Verwaltung solche Methoden nicht kennen, können sie auch nichts gegen neue Bedrohungen unternehmen. Wie im Fall der betroffenen Kommune. Große Aufgaben also für die öffentliche Verwaltung und ihre Aus- und Fortbildungseinrichtungen, damit die Daten von Staat, Bürgerinnen und Bürgern bestmöglich geschützt werden.

Angebote
der BAKöV
[www.bakoev.
bund.de/sicher-
gewinnt](http://www.bakoev.bund.de/sicher-
gewinnt)

Tipps und
Empfehlungen für
Jede und Jeden
[www.bsi-fuer-
buerger.de](http://www.bsi-fuer-
buerger.de)



Digitalisierung muss sich in Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen niederschlagen!

Von Dagmar Lück-Schneider, Professorin für Verwaltungsinformatik der HWR Berlin, Sprecherin der Fachgruppe Verwaltungsinformatik der Gesellschaft für Informatik

Der Stand der technologischen Entwicklungen ermöglicht der öffentlichen Verwaltung, ihre Leistungen verstärkt automatisiert, aber auch in neuen Formen der Zusammenarbeit zu erbringen. Diese Möglichkeiten zu sehen und auch ihre organisatorisch-juristische Seite bewerten zu können, macht es aus Sicht der Fachgruppe erforderlich, dass die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung künftig sowohl über ein grundsätzliches Verständnis von Verwaltungshandeln als auch von IT-Potenzialen verfügen müssen. Hinzu kommt spezifisches Methodenwissen um Transformationsprozesse erfolgreich realisieren zu können.

In zwei vom IT-Planungsrat 2014 und 2015 in Auftrag gegebenen Studien wurden Rollen herausgearbeitet, die in diesem

Kontext für die öffentliche Verwaltung wesentliche Bedeutung besitzen. Je nachdem, in welcher Rolle man sich befindet, wird mal der Anteil an Verwaltungskompetenz stärkere Bedeutung besitzen, mal der Anteil an spezifischen IT-Kompetenzen.

Das derzeitige Hochschulsystem bietet für

Kombinationen aus diesen Feldern bislang wenig Raum. Selten werden Verwaltungskompetenzen und IT-Kompetenzen miteinander verzahnt gelehrt, so wie etwa an der HWR Berlin (Bachelor Verwaltungsinformatik) oder an der FHSV in Meissen (IT-Governance). Die Ausbildungen für die allgemeine Verwaltungslaufbahn weisen kaum Grundlagen auf, die für E-Government-Umsetzungen erforderlich wären. Und umgekehrt haben auch Informatik-Studiengänge, die nicht an Fachbereichen angesiedelt sind, die verwaltungsnah ausgerichtet sind, Schwierigkeiten, das gesamte Spektrum verwaltungsnaher Inhalte in ihren Angeboten unterzubringen. Dennoch ist zu fordern, dass künftig IT-Inhalte auch in die allgemeine Verwaltungsausbildung einfließen. Insofern muss sich nicht nur hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung einiges verändern, sondern auch die Aus- und Weiterbildungslandschaft.

Um nicht über das Ziel hinauszuschießen, muss allerdings gemeinsam mit der Praxis ermittelt werden, welche Inhalte auf welchen Ebenen (z. B. Bachelor, Master) zweckmäßigerweise anzusiedeln sind, weil hiervor nicht unerheblich die anschließende Bezahlung und mögliche Karrierewege abhängen.

Details in der „Stellungnahme zur Ausbildung für den allgemeinen Verwaltungsdienst an Hochschulen“ unter fb-rvi.gi.de

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Beamtinnen und Beamte

www.das-rentenplus.de



„Versorgungslücke? Ich Sorge vor – mit Unterstützung vom Staat.“

Versorgungsrücklage

Sachverständigenanhörung im Innenausschuss

Am 17. Oktober erläuterten Sachverständige im Innenausschuss des Deutschen Bundestages ihre Bewertung der geplanten Änderungen des Versorgungsrücklagegesetzes. Die Bundesregierung hatte den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften in den Bundestag eingebracht. Schwerpunkt der Anhörung war die Fortführung der Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen von 0,2 Prozentpunkten pro Anpassungsrunde bis 2024 zur Füllung der Versorgungsrücklage sowie Grundsatzfragen der Kapitaldeckung, wie Sicherheit und ethische oder ökologische Anlagekriterien. Für den DGB machte Dr. Karsten Schneider deutlich, dass für weitere Versorgungs- und Besoldungskürzungen kein Anlass bestehe und in der Gesetzesbegründung auch kein überzeugender genannt werde. „Das Argument, die Abzüge seien verfassungskonform reicht dem DGB als Rechtfertigung gegenüber den Beschäftigten nicht aus“, so Dr. Schneider. Die zulässige Aktienquote soll bei der Rücklage von 0 Prozent auf 20 Prozent steigen und Investitionen in neue Anlageklassen sollen ermöglicht werden. Dazu führte Dr. Schneider aus: „Die Schlussfolgerung zu ziehen, man müsse größeres Risiko gehen, halten wir für falsch. Warum nicht die Mittel nutzen, um die öffentliche Infrastruktur in Stand zu halten? Hier gibt es viele und drängende Investitionsbedarfe. Durch Investitionen in Infrastruktur und Personal wäre uns doppelt geholfen: Der Staat erhält seine Handlungsfähigkeit und betreibt dadurch Vorsorge.“



Die Dokumentation der Anhörung und die Stellungnahmen der Sachverständigen unter www.bundestag.de/inneres

Grünes Licht für Anpassung

Besoldung folgt Tarif

Mit den Stimmen der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und Die Linke und unter Stimmenthaltung von Bündnis90/Die Grünen hat der Innenausschuss des Bundestages Ende September die Annahme des Entwurfs eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 empfohlen. Die inhalts- und zeitgleiche Übertragung des Tarifabschlusses muss damit nur noch abschließend vom Plenum beschlossen werden. Hierfür ist der 20. Oktober vorgesehen. Dann sollen die Bezüge von BeamtInnen, RichterInnen, SoldatInnen und VersorgungsempfängerInnen im Bund rückwirkend zum 1. März 2016 um 2,2 Prozent sowie zum 1. Februar 2017 um 2,35 Prozent linear angehoben werden.

Bundespolizei

Verkürzter Aufstieg – verkürzte Chancen?

Rund zwei Jahre nach Inkrafttreten des Paragraphen für den verkürzten Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei fand am 14. Oktober im Bundesministerium des Innern (BMI) das beamtenrechtliche Beteiligungsgespräch zur entsprechend novellierten Ausbildungs- und Prüfungsordnung statt. Sven Hüber von der GdP mahnte: „Die Bundespolizei steht vor einem Generationswechsel im gehobenen Polizeivollzugsdienst und gleichzeitig vor einem enormen Personalaufwuchs.“ Notwendig sei daher ein Verfahren, das es erlaube, einen Großteil des Ausbildungsbedarfs kosten- und ressourcenschonend über den verkürzten Aufstieg zu realisieren. Mit dem BMI kam die DGB-Delegation daher überein, spätestens Anfang 2017 in einem Gespräch die Verfahrenszahlen und die Personalausstattung des Zentralen Auswahldienstes zu erörtern. Der Entwurf sieht ferner vor, dass im verkürzten Aufstieg keine

Kompetenzen für Aufgabenwahrnehmungen mit Führungs- und Fortbildererfahrung vermittelt werden. Hier versicherte die Dienstherrenseite, dass bei Tätigkeiten, die solche Qualifikationen voraussetzten keine Benachteiligung stattfinde und unmittelbar eine Nachqualifizierung der KollegInnen aus dem verkürzten Aufstieg stattfinde. Gegenstand des Beteiligungsgesprächs war außerdem die Novelle der Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei. Auch hier standen Kapazitätsfragen bei der zentralen Personalauswahl, der Umfang und bürokratische Erschwernisse im Ausbildungs- und Prüfungsbereich im Vordergrund.

IT-Planungsrat

Digitale Kompetenzen stärken

Achtzehn verschiedene Arten von SpezialistInnen in der öffentlichen Verwaltung braucht es, um die Digitalisierung zu stemmen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie im Auftrag



Grafik: Freepik

Stellungnahme unter www.dgb.de/beamte

des IT-Planungsrates. ForscherInnen aus Münster, München, Siegen und des Nationalen E-Government-Kompetenzzentrums zeigen darin auf, welche technischen, fachlichen und sozialen Kompetenzen erforderlich sind. Das fängt bei der breiten Masse von Verwaltungsmitarbeitenden vor den Bildschirmen an, über IT-Verantwortliche in Behörden bis hin zu IT-StaatssekretärInnen. Außerdem enthält die Studie einen Leitfaden, der bei der Auswahl geeigneter analoger und digitaler Lernmethoden helfen soll. Die Studie erkennt außerdem an, dass die Einbeziehung der Beschäftigten bei der Arbeitsgestaltung und Technologieauswahl die Innovationspotenziale steigert. Diese Ausarbeitung ist ein weiterer Weckruf für Bund, Länder und Kommunen, die Aus- und Fortbildung ihrer Beschäftigten im Hinblick auf die Herausforderungen des Digitalzeitalters zu verbessern.

Bahn

#sicherunterwegs

Eine Zugbegleiterin wird von einem „Fahrgast“ geohrfeigt, weil sie ihn darauf hinweist, dass er eine falsche Verbundkarte hat. Eine andere Kollegin steht im Zug alleine rund 20 angetrunkenen Fußballfans gegenüber. Damit solche Vorfälle nicht länger Alltag sind, setzt sich die EVG mit der Kampagne #sicherunterwegs für mehr Sicherheit ein. Für den 19. September hatte die EVG dazu Eisenbahnverkehrsunternehmen, Verbände, Gewerkschaften und die Bundespolizei zu einem „Runden Tisch“ nach Berlin eingeladen. Dabei gab es nur ein Thema: Mehr Sicherheit für die Beschäftigten und Kunden in Zügen und Bussen sowie auf Bahnhöfen. Nach der vierstündigen Beratung zeigte sich der stellvertretende EVG-Vorsitzende Klaus-Dieter Hommel zuversichtlich: „Der Grundkonsens steht, die von der EVG vorbereitete ‚Berliner Erklärung‘ ist bei den Teilnehmern des ‚Runden Tisches‘ auf große Zustimmung gestoßen.“ Um konkrete Verbesserungen für die KollegInnen zu erreichen, müsse die EVG jedoch mit jedem einzelnen Unternehmen detaillierte Vereinbarungen treffen. „Wir wollen und werden die Arbeitgeber da nicht aus ihrer Verantwortung entlassen“, so der EVG-Vize. „Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen rechtlichen Anspruch auf körperliche Unversehrtheit und den wird die EVG einfordern“, erklärte Hommel.

Foto: panthermedia.de/scanrail

Studie in
Kürze unter
[www.dgb.de/
egov](http://www.dgb.de/egov)



DGB Das RentenPlus:
Spezialtarif mit
40 % Rabatt

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

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

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

³ Garantiegeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

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

- Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“²⁾
- 100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase³⁾
Während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen
- Wahlweises Ein- und Ausschalten der Gewinnsicherung
- Jederzeitige und unbegrenzte Einzahlungen

Ausführliche produktspezifische Informationen entnehmen Sie bitte den Sonderbedingungen zum Altersvorsorgevertrag. Hinweise zu Chancen und Risiken der zugrunde liegenden Fonds entnehmen Sie bitte den aktuellen Verkaufsprospekten, den Anlagebedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei Ihrer BBBank eG, Herrenstraße 2–10, 76133 Karlsruhe (Tel. 07 21/141-0 oder www.bbbank.de) oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, www.union-investment.de, Tel. 069/5 89 98-61 00, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf. Stand: 30. November 2015.

Mehr Informationen? Gerne!

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

**Union
Investment**



**BB
Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

„HALTUNG zeigen und bewahren“!

Kai Venohr, Bildungsreferent beim DGB Bildungswerk Bund und stellvertretender Vorsitzender des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e. V.“, berät Betriebs- und Personalräte zum Umgang mit rechtspopulistischen Äußerungen von Kolleginnen und Kollegen. Wir haben ihn unter anderem gefragt, ob rechte Parolen am Arbeitsplatz derzeit zunehmen.

Rechtspopulistische Parolen gewinnen aktuell an Zustimmung und eine Partei wie die AfD schafft derzeit den Sprung in die Landtage. Spiegelt sich diese Entwicklung auch im Arbeitsalltag wider? Nehmen rechte Parolen im Betrieb zu?

Kai Venohr // Zwei kurze Antworten: Ja und Ja. Der Betrieb ist auch nur ein Spiegelbild der Gesellschaft, auch im Betrieb wird über Politik diskutiert. Die Hemmschwelle von bestimmten Themen ist immer weiter zurückgegangen. Viele Kolleginnen und Kollegen berichten uns, dass beispielsweise Sprüche zum Islam und Flüchtlingen zugenommen hätten. Einige müssen sich rechtfertigen, entweder für ihre Religion oder wenn sie in der Flüchtlingshilfe engagiert sind. Es gab schon immer rechte Parolen in Betrieben. Das ist grundsätzlich kein neues Phänomen, aber die Heftigkeit und die Vielzahl von Diskriminierungen in diesem Bereich haben nach unseren Erfahrungen zugenommen. Durch den Bruch von Tabus durch die aktuellen Diskussionen von Personen und Parteien wurden bestimmte Aussagen hoffähig gemacht. Auch die Forderung, Begriffe wie „völkisch“ wieder positiv zu besetzen, gehört dazu. All dies findet sich auch in Betrieben wieder.

Nicht unerwähnt lassen sollte man das Engagement vieler Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich für eine weltoffene und pluralistische Gesellschaft engagieren und auch in ihren Betrieben dafür einsetzen. Viele Firmen und Betriebe haben Diversity-Programme gestartet und treten öffentlich für Vielfalt und Akzeptanz ein.

Das DGB Bildungswerk engagiert sich mit politischer Bildungsarbeit gegen Rassismus und Rechtsextremismus. Was sind wirksame Konzepte und was können Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter tun?

Kai Venohr // In der praktischen Diskussion muss eine eigene Verortung stattfinden, die gleichzeitig offenbart, dass die soziale Ungerechtigkeit und die Verteidigung von Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechten für die Gewerkschaften oberste Priorität haben. Die Frage, welcher eigene Lösungsweg angeboten wird, muss Priorität haben. Die Gewerkschaften müssen authentisch auftreten und in der Öffentlichkeit deutlich machen, dass jegliche soziale Verschlechterung für jeden Menschen, egal welche Hautfarbe, Sprache, Abstammung, Religion oder Kultur dieser besitzt, den gesellschaftlichen Frieden stört und damit bei den Gewerkschaften auf Ablehnung stößt. Nur durch ein eigenes Konzept, das originär eine gewerkschaftliche Handschrift trägt, ist „klare Kante“ in der Öffentlichkeit sichtbar und führt zu einer Reduzierung der stark emotionalen politischen Debatte sowie möglicherweise einem Abebben rassistischer Vorurteile in unserer Gesellschaft.

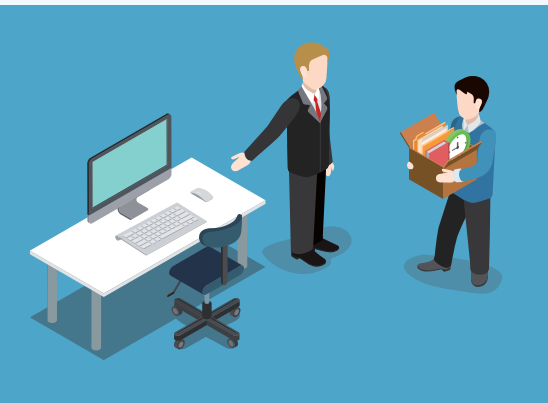
Was rätet Ihr Betriebs- und Personalräten, die an ihrem Arbeitsplatz mit demokratiefeindlichen und rassistischen Einstellungen von Kolleginnen und Kollegen konfrontiert werden?

Kai Venohr // Eine unserer wichtigen Antworten ist in diesem Fall: Haltung bewahren. Haltung, die in diesem Fall mit bestimmten Werten und Moralvorstellungen verknüpft ist. Wenn solche diskriminierenden Aussagen kommen, sollten Kolleginnen und Kollegen auf jeden Fall darauf reagieren. Auch wenn die Person nur ihre Missbilligung damit äußert, sich mit einer bestimmten Aussage nicht einverstanden erklärt oder diese für falsch hält. Nicht immer hat man sofort die richtige Antwort parat, deshalb sollte man ein „das empfinde ich nicht so...“ oder „das sehe ich nicht so...“ einschieben, um zu signalisieren, dass das, was gesagt wurde, nicht von allen geteilt wird. Auch eine kurze Nachfrage „Wie meinst Du das?“ kann oft dazu führen, dass man das Thema mit der Person auf ein anders Niveau hebt und dadurch eine konstruktive Gesprächssituation ermöglicht. Nicht alle im Betrieb, die so einen Spruch raushauen sind gleich rechtsextrem oder rechtspopulistisch, dennoch sollten gerade Betriebs- und Personalräte immer auf solche Dinge reagieren und darauf hinweisen, dass nicht alle derselben Meinung sind und solche Sprüche oder Aussagen nichts im Betrieb zu suchen haben. Es gibt natürlich auch diskriminierendes oder demokratiefeindliches Verhalten in Betrieben, welches nicht akzeptabel ist und dringend von Betriebs- oder Personalräten verfolgt werden muss. Es gibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze, die in Kombination oder Einzeln viele rechtliche Möglichkeiten liefern, gegen unerwünschtes Verhalten im Betrieb vorzugehen. Dazu gehören auch Betriebsvereinbarungen, die betriebsintern den Umgang mit einem solchen Verhalten arbeitsrechtlich regeln. Der wichtigste Tipp ist, sich treu zu bleiben, Haltung zu zeigen und zu bewahren.

Im nächsten Jahr bieten wir vom DGB Bildungswerk Bund Fortbildungen genau zu diesen Themenbereichen an. Zum einen eine Qualifizierung für Betriebs- und Personalräte im Themenfeld Rassismus und Rechtspopulismus und zum anderen ein Argumentations- und Haltungstraining.



Kai Venohr
DGB Bildungswerk Bund e. V.
Am Homberg 44-50
45529 Hattingen
Telefon 02324 508484
kai.venohr@dgb-bildungswerk.de



Baden-Württemberg

Unten kürzen, oben draufsatteln?

Wegen neuer Ressortzuschnitte und neuer Aufgaben wie der Digitalisierung will die grün-schwarze Landesregierung 98 Stellen in Ministerien schaffen. „Der DGB ist grundsätzlich offen für die Schaffung neuer Stellenprofile“, erklärte die stellvertretende DGB-Landesvorsitzende Gabriele Frenzer-Wolf Ende September, „doch solche Maßnahmen sollten ausschließlich Ergebnis einer Aufgabenkritik sein.“ Welche einzelnen Maßnahmen vorrangig seien, könne nur durch eine Gesamtschau auf die Landesverwaltung festgestellt werden. „Beides ist offenbar nicht erfolgt. Das ist ein grobes Versäumnis“, so die Gewerkschaftschefin. Sie verwies auf die andauernde personelle Unterversorgung sowie die von Grün-Schwarz verabredeten Einsparungen bei Planstellen, Besoldung und Versorgung. Anstatt des Zuwachses in der Ministerialbürokratie forderte der DGB, der Finanzverwaltung die derzeit fehlenden 1.300 Stellen zu verschaffen. Mit den daraus folgenden Steuermehreinnahmen könnten personelle Defizite in der Umweltverwaltung oder im Arbeitsschutz geschlossen werden. Auch die GEW wehrt sich derzeit gegen Stellenkürzungen.



Bayern

Keine Aufstiegschancen in der Schule

Zum Schuljahresbeginn wies die GEW darauf hin, dass Bayern Bildungschancen hochgradig nach sozialer Herkunft verteile. Eine soziale Selektion finde etwa beim Übergang von der Grundschule zu Gymnasium oder Realschule statt. „Die bayerischen Regelungen dazu sind nach einem aktuellen Rechtsgutachten der Uni Bochum klar verfassungswidrig“, kritisierte GEW-Landeschef Anton Salzbrunn, „wir fordern daher, Kinder länger gemeinsam lernen zu lassen.“ Ergebnis der sozialen Selektion sei auch, dass es im Bundesland 1,2 Millionen funktionale Analphabeten gebe. „Die erbärmlich niedrigen Ausgaben der Staatsregierung für Alphabetisierung müssen dringend erhöht werden“, erklärte Salzbrunn.

Berlin

Bezirke brauchen Besserung

Die Wartezeiten in Berlins Bürgerämtern haben bundesweite Berühmtheit erlangt. Ebenso die heillos veralteten Computerprogramme der Bezirke, die Angreifern Tür und Tor öffnen. Oder Parkraumkontrolleure, deren Arbeitsvertrag nach monatelanger Einarbeitung gerade dann endet, wenn sich die Einstellung zu rechnen beginnt. In ihren Forderungen an den kommenden Senat haben die KollegInnen des ver.di-Fachbereichs Gemeinden daher eine aufgabenbezogene Personalausstattung gefordert, die verbindliche Qualitätsstandards sichert. Der Service und die Freundlichkeit für die BürgerInnen müssen endlich wieder im Vordergrund stehen. Dazu gehöre auch die Erfüllung sozialstaatlicher Standards und gute Arbeit für die Beschäftigten. Um die Wende vom Personalabbau zu einer zukunftsorientierten Personalentwicklung zu meistern, bedürfe es einer deutlich höheren Ausbildungsquote und anschließender unbefristeter Übernahmen. Sachgrundlose Befristungen müssten der Vergangenheit angehören. Durch ausreichende Überschneidungszeiten von ausscheidenden und neu eingestellten KollegInnen sei die Wissensweitergabe zu sichern.

Brandenburg

„Vorschriften einhalten, das war mal was“

In welcher Verfassung sich Brandenburgs Polizei befindet, wird schon an der ersten Forderung deutlich, die die GdP jüngst zu deren Gesundheitsmanagement aufstellte: „Einhaltung der Rechtsvorschriften, z. B. Arbeitszeitverordnung, Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen.“ Dabei hat die GdP in den letzten Jahren viel erreicht, wie sie in ihrer Zwischenbilanz darstellte: Einer der größten Erfolge liegt in den Verbesserungen beim Personalansatz (BM berichtete). Daneben wurde beim Innenministerium auch ein Umdenken bei der „Führung auf Distanz“ erreicht (BM berichtete). Die Personalentwicklungskonzeption wurde grundlegend überarbeitet. In einem Steuerungskreis gestalten Polizei und Hauptpersonalrat inzwischen auf Ministeriumsebene die Gesundheitsförderung. Über 50-Jährige aus Bereichen des Wechselschichtdienstes können inzwischen Entlastungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Auch Vorsorgekuren kommen inzwischen einem größeren KollegInnenkreis

» TROTZ DER STOLZEN BILANZ
GIBT ES NOCH GRUNDLEGENDES
ZU VERBESSERN. «

zu Gute. Trotz der stolzen Bilanz gibt es noch Grundlegendes zu verbessern: Mängel bei der betriebsärztlichen Versorgung, unhaltbare bauliche Zustände in einzelnen Dienstgebäuden, nichtergonomische Büroausstattungen und Fahrzeugsitze.

Bremen

Mehr Notrufe, weniger Bürgerkontakt

Polizeireformen in Bremen haben keine gute Tradition. 2.600 Stellen wurden bei der letzten großen Reform vor zwölf Jahren für „effektive, effiziente und flexible Strukturen“ versprochen. Bis heute wurde ein Teil gar nicht besetzt. Nun steht in der Fläche alles in Frage, was über 100 KontaktpolizistInnen in den Stadtvierteln hinausgeht. Zwei Monate nach Start neuerlicher Reformdiskussionen haben

sich jetzt die Revierleitungen der Polizei Bremen mit einem gemeinsam verfassten offenen Brief an die GdP gewandt. Sie warnen vor den Folgen, die mit einem Abzug von PolizistInnen aus der Region verbunden sind. Außerdem fühlen sie sich vom bisherigen Tempo überfordert und wollen aktiv am Reformprozess beteiligt werden. Auch die GdP tritt für eine

»KÖNNEN DIE 2.600 VERSPROCHENEN STELLEN AUSREICHEN?«

bürgernahe Polizeiarbeit ein. Sie stellte in einer Mitteilung Anfang Oktober in Frage, ob die 2.600 Polizeibeschäftigten angesichts neuer Herausforderungen ausreichen können. So blieben schon heute Akten bei der Kriminalpolizei liegen. Die Bereitschaftspolizei sei ausgelastet. Notrufe und die daraus resultierenden Einsätze stiegen seit Jahren an.

Hamburg

Kaum Verstöße? Kaum kontrolliert!

Ende September hat der Zoll die Ergebnisse einer bundesweiten Mindestlohn-Kontrolle veröffentlicht. In Hamburg wurden lediglich zwei Verdächtige ermittelt, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen haben sollen. „Die Ergebnisse der Kontrollen zeigen nicht die ganze Wahrheit“, erklärte Hamburgs DGB-Vorsitzende Katja Karger. Um ein realistischeres Bild zu bekommen, ob der Mindestlohn auch überall gezahlt werde, bräuchte es viel mehr Kontrollen. Dazu müsse das Personal bei der Finanzkontrolle

Schwarzarbeit dringend aufgestockt werden. Denn an Personalmangel scheiterten die meisten Kontrollen. „DGB und Gewerkschaften fordern deswegen bundesweit die Aufstockung auf mindestens 10.000 Stellen bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit“, betonte Karger, „so könnten umfassendere Prüfungen durchgeführt werden.“ Gerade in kleineren und mittleren Betrieben werde noch zu wenig hingesehen. Das gleiche gelte in typischen Niedriglohn-Branchen: dem Gastgewerbe oder in Hotels. „Nur mit verstärkten Kontrollen und deutlichen Sanktionen bei Verstößen wird der Mindestlohn auch bei den Menschen ankommen“, so die DGB-Chefin.

Hessen

Geld für Kitas statt Finanzausgleich?

Nach der Einigung bei den Bund-Länder-Finanzbeziehungen erwartet Hessens Ministerpräsident Volker Bouffier (CDU) ab 2019 eine halbe Milliarde Euro mehr im Landeshaushalt. Als bisheriges Geberland hatte sich Hessen zuletzt auch mit einer Verfassungsklage gegen den Länderfinanzausgleich gewehrt. Kurz nach dem Verhandlungsdurchbruch zwischen Bundeskanzlerin Angela Merkel und den Ländern erinnerte der finanzpolitische Sprecher der SPD im Landtag, Norbert Schmitt an Versprechen Bouffiers zur Verwendung der freierwerdenden Mittel. Dieser hatte mehr Geld für frühkindliche Bildung versprochen für den Zeitpunkt nach einer Reform des Länderfinanzausgleichs. Bis diese in trockenen Tüchern ist, müssen allerdings noch zahlreiche Details verhandelt und das Grundgesetz geändert werden.

Mecklenburg-Vorpommern

Faire Arbeitszeit und faire Bezahlung

Schulsozialarbeit finanzieren, Arbeitsbedingungen an Kitas verbessern und die Arbeitszeit an Schulen und Hochschulen besser organisieren, dies erwartet sich die GEW im Nordosten von den laufenden Koalitionsverhandlungen. Hohes Gewicht kommt in ihrem Forderungskatalog an die künftige rot-schwarze Landesregierung der Senkung der Pflichtstunden für Lehrkräfte

an den Schulen zu. Grundschullehrkräfte seien zudem endlich gerecht in der A13 einzugruppieren. Denn die Ausbildung von Grundschullehrkräften sei mittlerweile weitestgehend anderen Lehrkräften gleichgestellt.

Niedersachsen

Heilfürsorge: GdP erreicht Wiedereinführung

Die GdP hat ihr Ziel erreicht. Für alle PolizeibeamtInnen in Niedersachsen wird die Heilfürsorge wieder eingeführt. Damit können sich KollegInnen dafür entscheiden, dass der Dienstherr vollständig eine Gesundheitsversorgung übernimmt, die im wesentlichen dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen entspricht. So sieht es bereits der Entwurf des Haushaltsbegleitgesetzes 2017 vor. Die Wechselerklärungen, die bereits jetzt abgegeben werden können, möchten aber wohl überlegt sein. Die GdP erinnerte daran, dass jede und jeder eine gründliche Prüfung vornehmen müsse, ob man bei einem Wechsel besser gestellt sei. Dabei seien unter anderem erforderliche Zusatzversicherungen zu beachten.

Nordrhein-Westfalen

Regierung korrigiert Fehler der Vergangenheit

Die rot-grüne Landesregierung im bevölkerungsreichsten Bundesland will das Personal im öffentlichen Dienst aufstocken. So sieht es der Entwurf des Haushaltsplanes vor, der Gegenstand einer Landtagsanhörung Anfang Oktober war. „Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Sparen auf dem Rücken des Personals

»VON DIESEM PERSONAL- AUFBAU PROFITIEREN ALLE BÜRGERINNEN.«

der falsche Weg zur Konsolidierung des Landeshaushaltes ist“, erklärte Dr. Sabine Graf, stellvertretende Vorsitzende des DGB NRW, „daher begrüßen wir den neuen Kurs der Landesregierung.“ Vor allem für neue Aufgaben wie Inklusion, Integration, innere Sicherheit und Digitalisierung sieht der Haushalt deutlich



mehr Stellen vor. Aber auch in den Bereichen Justiz und Finanzverwaltung werden neue Arbeitsplätze geschaffen. „Von diesem Personalaufbau profitieren nicht nur die Beschäftigten: Alle BürgerInnen sind auf ein funktionierendes Gemeinwesen angewiesen, und das gibt es nur mit einem starken öffentlichen Dienst“, so Dr. Graf. Allerdings seien die Fehler der Vergangenheit noch deutlich spürbar. Durch die falsche Personalstrategie insbesondere der schwarz-gelben Vorgängerregierung klafften immer noch große Löcher in der Personaldecke.

Rheinland-Pfalz

„Wider das planlose Streichkonzert“

In einer Sitzung Ende September befasste sich der Ministerrat mit der geplanten Streichung von 2.000 Stellen. In Zeiten der Schuldenbremse soll damit zur Haushaltskonsolidierung beigetragen werden. „Die sogenannte Schuldenbremse bedeutet schmerzhaftes Einschnitte in vielen Bereichen. Es darf aber kein planloses Streichkonzert über die Köpfe der Beschäftigten hinweg erfolgen“, forderte DGB-Bezirksvorsitzender Dietmar Muscheid. „Der DGB er-

warte vielmehr, dass die Gewerkschaften und die Personalräte eingebunden werden. „Insbesondere die Personalvertreterinnen und -vertreter wissen am besten, welche Bereiche und Aufgaben möglichst ausgenommen werden müssen“, verdeutlichte Muscheid.

Saarland

Es braucht beamtlichen Druck in der Tarifrunde

Ende September fand das achte Spitzengespräch der aktuellen Landesregierung mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im Rahmen des „Dialogs zur zukunftssicheren Landesverwaltung“ statt. Seit dem ersten Treffen im Jahr 2012 sind bereits viele verabredete Projekte umgesetzt worden. Statt des

» SEIT DEM ERSTEN TREFFEN
IM JAHR 2012 SIND BEREITS
VIELE VERABREDETE PROJEKTE
UMGESETZT WORDEN. «

ursprünglich von der Landesregierung angestrebten Stellenabbaus von 2.400 Stellen bis 2020, werden es nach derzeitigem Stand lediglich 2.100 sein. Eingeführt wurde auch ein Personalmanagementkonzept. Es beinhaltet Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und sieht eine enge Einbindung der Interessenvertretungen vor. Zur Einführung des Konzepts werden entsprechende Schulungsmaßnahmen angeboten. Weitere Elemente des Konzepts bilden die Projekte „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Familienpflegezeit für BeamtInnen“ sowie „Arbeitgebermarke Saarland“. Im Vorfeld der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst im nächsten Jahr wollte sich die Landesregierung nach längeren Beratungen nur auf eine inhaltsgleiche Übertragung festlegen. Zeitlich will sie die Übertragung staffeln. Ansporn für die verbeamteten KollegInnen im Saarland, in der kommenden Ländertarifrunde für ein gutes Ergebnis und dessen zeitgleiche Übertragung auf Besoldung und Versorgung Druck zu machen.

Sachsen

Nahtloser Generationswechsel

Mit einer Konferenz in Dresden machte der DGB Ende September Druck für eine nachhaltige Personalentwicklung im Freistaat. Dass überhaupt wieder Spielraum für Personalentwicklung besteht, ist bereits ein Erfolg der Gewerkschaften. Lange Jahre schwebte über den Beschäftigten das Ziel eines Abbaus auf 70.000. Nach langjährigen intensiven Protesten konnten der DGB und seine Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ein Umdenken bei der Sächsischen Staatsregierung errei-



Volles Haus am 22. September 2016. Der DGB hatte zur Personalentwicklungskonferenz nach Dresden eingeladen.

Foto: Ulrike Stansch, ARBEIT UND LEBEN Sachsen

chen. Der Personalabbau ist gestoppt, das Personal soll aufgestockt und junge Leute eingestellt werden, damit die absehbaren Altersabgänge ausgeglichen werden können. „Doch auch die Umsetzung dieser Ziele geht nur in enger Abstimmung mit den Personalvertretungen und Gewerkschaften“, hieß es in der Einladung zur Konferenz. Dort bekräftigte Staatskanzleichef Dr. Fritz Jaeckel (CDU), dass der Freistaat den bevorstehenden Generationswechsel in der Landesverwaltung möglichst nahtlos gestalten wolle. „Unser Ziel ist, dass es weiterhin einen modernen und leistungsstarken öffentlichen Dienst, eine gut aufgestellte Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger gibt“, so Jaeckel. Ausdrücklich dankte er für das konstruktive und gute Miteinander und die vielen Vorschläge und guten Argumente der BeschäftigtenvertreterInnen.



Foto: istodphoto.de/sdomnick

Sachsen-Anhalt

Bildungs-Schuldenuhr

In Sachsen-Anhalt häufen sich seit Schuljahresbeginn wieder Berichte zur mangelhaften Unterrichtsversorgung. Anlässlich des Welt-Lehrer-Tages am 5. Oktober startete die GEW daher eine Schuldenuhr. Sie zeigt den durchschnittlichen Totalausfall von Unterricht. Ihr Stand macht die verpassten Bildungschancen der SchülerInnen sichtbar. Dabei misst die Uhr

**» JEDER EURO AUF DIESER
UHR GEHT DIREKT ZU LASTEN
DER KINDER. «**

nur den wirklichen Ausfall von Stunden, also die Differenz zwischen dem gesetzlich vorgeschriebenen Unterrichtsumfang und dem tatsächlich erteilten. „Jeder Euro auf dieser Uhr geht direkt zu Lasten der Kinder, denen in die-

ser finanziellen Höhe Bildung vorenthalten wird“, erklärte GEW-Vorsitzende Eva Gerth, „die langfristigen negativen Folgen durch fehlendes sozialpädagogisches Personal sind dabei noch gar nicht berücksichtigt.“ Auf Grundlage der Statistik des letzten Schuljahres und



der unbesetzten Stellen dieses Jahres summiert die Uhr den durchschnittlichen Unterrichtsausfall seit dem 1. August 2016 auf. Zur Veranschaulichung wurde dieser Wert mit dem mittleren „Kostensatz“ einer Lehrkraft kombiniert.

Schleswig-Holstein

Erfolge beim Versorgungsfonds

Mitte Oktober fand im Landtag die erste Lesung des Gesetzentwurfs über die Errichtung eines Versorgungsfonds statt. Zur nachhaltigen Sicherung der Finanzierung zukünftiger Versorgungsausgaben soll in einem ersten Schritt die bisherige „Versorgungsrücklage“ fortgeführt und nach 2017 über weitere Zuführungen aus dem Haushalt vergrößert werden. Die jährliche Zuführung soll bis 2028 auf dem Niveau der für 2017 veranschlagten 77,5 Mio. € gehalten werden. Im Vorfeld hatte



BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst

Wir verhandeln. Sie erhalten Geld zurück.



Jetzt BSW entdecken und Mitglied werden. Unser Dankeschön:



Telefon 0800 444 00 120

(gebührenfrei: Mo. bis Fr. 8:00 - 19:00 Uhr)

www.bsw.de/mitglied2016

Alle weiteren Informationen finden Sie hier.

AUS DEN LÄNDERN

der DGB mit zwei Stellungnahmen und drei Gesprächsrunden im Finanzministerium Einfluss auf den Gesetzentwurf genommen. Die Gewerkschaften konnten dabei eine Klarstellung erreichen, dass den BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen nach 2017 nicht mehr 0,2 Prozentpunkte von jeder Anpassung

» NACH 2017 KEINE
WEITEREN ABZÜGE MEHR.«

der Besoldung und Versorgung abgezogen und der Rücklage zugeführt werden. Auch wurde klargestellt, dass durch den Gesetzentwurf die Ansprüche der BeamtInnen bzw. das aktuelle Versorgungsniveau nicht berührt werden. Ferner wird auch zukünftig die Verwaltung der Mittel durch die Deutsche Bundesbank im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages erfolgen. Die Rolle des beratenden Beirates wird gestärkt.

Thüringen

Vereinbarung Gesundheitsmanagement unterzeichnet

Ende September unterzeichneten Bildungsministerin Dr. Birgit Klaubert (Die Linke) und der Hauptpersonalrat die Rahmendienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement. Sie wurde auf Initiative des Hauptpersonalrats konzipiert und deckt alle Bereiche des Thüringer

Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport ab. Ein wesentlicher Faktor zur Reduzierung von Langzeiterkrankungen bei Beschäftigten im Schulbereich ist das systematische Erfassen der Gründe für diese Erkrankungen. Dabei ist es insbesondere notwendig, psychische Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, deren Schwerpunkte durch die Beteiligung der Personalräte und Beschäftigten mit festgelegt werden.



Foto: shutterstock.de/ESB Professional



Die
Debeka-Vorsorge-
Innovation 2016

Chancenorientierte Rentenversicherung mit Fondskomponenten



Traditioneller Partner des
öffentlichen Dienstes

Debeka

Versichern und Bausparen

Die zeitgemäße und intelligente Altersvorsorge.
Informieren Sie sich jetzt.

Debeka – anders als andere.



www.debeka.de/socialmedia

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



Personalreport 2016 erschienen

Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst

Im Oktober hat der DGB den Personalreport 2016 veröffentlicht. Damit lenkt er den Blick auf die personelle Ausstattung des öffentlichen Dienstes sowie die Beschäftigtenstruktur. Voraussetzung dafür, dass die Beschäftigten die ihnen übertragenen Aufgaben mit hoher Qualität erbringen können, ist eine bedarfsgerechte Stellenausstattung. Eine solche fordert der DGB ein und macht sich stark für gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst.



Der Report mit zahlreichen Grafiken und Tabellen, auch als einzelne Bilddateien, zum Download unter: www.dgb.de/personalreport2016

Zwei Millionen weniger

Nach zwei von Stellenabbau und Privatisierung geprägten Jahrzehnten arbeiten heute noch 4,65 Millionen BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen – mehr als zwei Millionen weniger als 1991. Im Juni 2015 waren 1,84 Millionen Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als BeamtInnen, RichterInnen oder Berufs- bzw. ZeitsoldatInnen tätig, während 2,81 Millionen ihren Beruf auf tarifvertraglicher Basis ausübten. Längst wirkt sich der massive Beschäftigtenrückgang auf die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes aus.

Weiblicher und älter, flexibler und atypischer

Parallel zur Verringerung der Zahl der Beschäftigten hat sich durch den Anstieg des Frauenanteils, das steigende Durchschnittsalter und die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung und Zeitverträgen auch die Beschäftigungsstruktur erheblich ver-

ändert. Hinzu kommt, dass gut sieben Prozent der ArbeitnehmerInnen geringfügig beschäftigt sind. Die Zahlen des Personalreports zeigen deutlich, dass flexibilisierte und auch atypische Beschäftigungsformen im öffentlichen Dienst verbreiteter sind als angenommen. Unsicherheit der Beschäftigten und Arbeitsverdichtung nehmen zu.

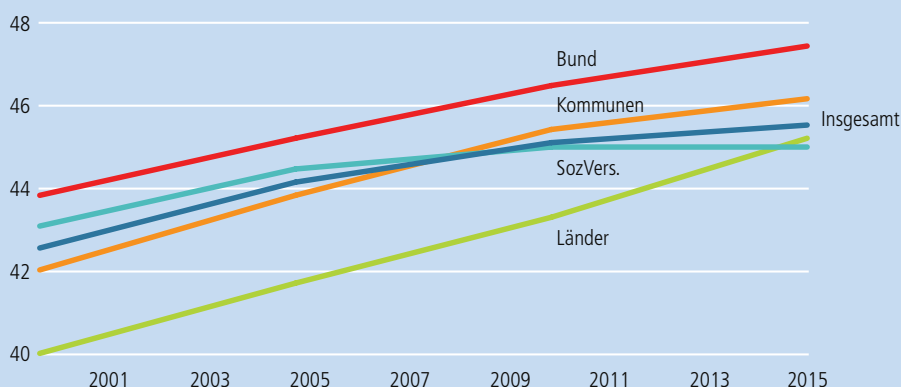
Personalstrukturanalysen nötig

Ein hoher Anteil älterer Beschäftigter stellt Bund, Länder und Kommunen in den kommenden Jahren zudem verstärkt vor die Herausforderung, geeignetes Fachpersonal für die Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben zu gewinnen. Der DGB fordert daher eine zukunftsfähige Personalpolitik – dazu gehört eine bedarfsgerechte Stellenausstattung auf der Grundlage regelmäßiger Personalstrukturanalysen ebenso wie ein Ende der sachgrundlosen Befristungen.

Datengrundlage

Mit dem jährlich erscheinenden Personalreport bietet der DGB einen Überblick über lang- und kurzfristige Personalentwicklungen im öffentlichen Dienst. Grundlage des Personalreports sind die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes (Destatis). Die Datenerhebung „Personal des öffentlichen Dienstes“ (Fachserie 14 Reihe 6) erscheint jährlich. Stichtag der Erfassung der Beschäftigtendaten ist der 30. Juni des jeweiligen Vorjahres.

Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst



Grafik: DGB Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6

Nutzen Sie Ihren Status im öffent- lichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamtendarlehen mit Top-Konditionen für Beamte, Tarif- beschäftigte im öffentlichen Dienst und Akademiker

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

Jetzt Angebot anfordern:

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

INFO-SERVICE INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte Schulstr. 30 c
67125 Dannstadt-Schauernheim

UNSER ANGEBOT – IHR VORTEIL

Betreutes Wohnen nach Ihren Wünschen

Unsere Seniorenresidenzen setzen bundesweit anspruchsvolle Standards für das altersgerechte Wohnen.



www.augustinum.de

Haut- und Atemwegserkrankungen

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



www.fachklinikum-borkum.de

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind

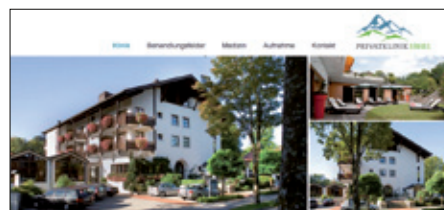
Rehabilitationsmaßnahmen für Frauen mit einer psychosomatischen Erkrankung (individuelles Therapieprogramm). Mit Begleitkindern.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

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



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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



www.espan-klinik.de

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

Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen fördern

Ein Werkzeugkasten

Auf die Frage, was ihnen im Leben wichtig ist, antworten 96 Prozent aller jungen Frauen: „Ich möchte finanziell auf eigenen Beinen stehen!“ Das heißt unabhängig sein vom Einkommen der Partner_in, der Familie oder staatlichen Transferleistungen.

Doch die Realität sieht oft anders aus. Die Studien von Irene Pimminger (2012, 2015)* zeigen: Ein Drittel aller Frauen können mit ihrem monatlichen Einkommen nicht einmal ihren unmittelbaren Bedarf decken. Fast die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten kann sich und ein Kind nicht kurzfristig finanziell absichern. Und zwei Drittel aller Frauen mit Kind schaffen es nicht mit ihrem Gehalt für die Zukunft vorzusorgen, also für Zeiten wie Rente oder Erwerbslosigkeit.

Wunsch und Realität liegen auch 2016 noch meilenweit auseinander. Zeit etwas zu ändern! Deswegen ist das DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ bis zum 31. August 2018 mit einer Palette von Angeboten im Einsatz:



Toolbox für Interessenvertreter_innen

Mit der Toolbox werden unterschiedliche Handlungshilfen für Interessenvertreter_innen in Betrieben und Verwaltungen zusammengefasst. Hier finden sich Musterbetriebsvereinbarungen, Präsentationen, Argumentationshilfen, Informationen zu rechtlichen Handlungsmöglichkeiten und vieles mehr zur Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen.

Impulsvorträge und -workshops in Betrieben und Verwaltungen

Das Projektteam kommt auch direkt in Betriebe oder Dienststellen und gibt in Absprache mit Interessenvertreter_innen Impulsvorträge oder -workshops rund um die Frage, wie gute Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche Unabhängigkeit geschaffen werden können.

Online-Quiz „Die Generalprobe“

Mit dem Online Quiz www.die-generalprobe.de bringt das Projekt jungen Frauen das Thema wirtschaftliche Unabhängigkeit auf spielerische Art und Weise näher, klärt über potentielle Risiken im Erwerbsleben auf und zeigt, dass Gewerkschaften gute Wegbegleiter_innen sind.

Netzwerktreffen

Nicht nur über Frauen reden, sondern mit Frauen reden lautet das Credo. Deswegen lädt das Projekt zu Netzwerktreffen ein. Hier stehen Austausch und Diskussion rund um das Erwerbsleben im Mittelpunkt.

Was verdient die FRAU?

Gemeinsam für wirtschaftliche Unabhängigkeit!

Sie sind interessiert an den Angeboten des DGB-Projektes? Sie möchten sich mit uns gemeinsam für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen einsetzen? Dann melden Sie sich bei uns: wu.bvv@dgb.de. Alle Informationen zum Projekt finden Sie auf unserer Homepage: www.was-verdient-die-frau.de

* Literatur:
Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund. Berlin.
Pimminger, Irene (2012): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern. Berlin.

E-Government-Kommune

Projekt beendet

Ende September fand in Berlin die Abschlusstagung des Projektes „E-Government-Modellkommune“ statt. Seit 2014 wurden in acht Kommunen digitale Verwaltungsprozesse eingeführt. Das Bundesministerium des Innern schoss hierfür das überschaubare Budget von rund 60.000 Euro pro Kommune zu. Erkenntnisse aus dem Projekt finden sich in einem „Kochbuch E-Government“. Dort wird zwar die Einbeziehung der Beschäftigten durchgehend erwähnt, die Mitbestimmung durch den Personalrat fehlt aber weitgehend. Das verwundert nicht, denn ver.di hatte parallel zum laufenden Projekt die Personalräte der acht Kommunen befragt und festgestellt, dass Beschäftigte, ihre Interessenvertretungen und Gewerkschaften in den Modellkommunen weitgehend außen vor gelassen worden waren. „Wer modernes E-Government möchte, muss Beschäftigte sowie Bürgerinnen und Bürger mitnehmen“, stellte ver.di-Vorstandsmitglied Wolfgang Pieper dazu fest. Wer beschäftigtenbezogene Aspekte in die Diskussion einbringen möchte, kann dies noch bis zum 30. November im Praxisdialog zum „Kochbuch E-Government“ unter www.demografie-portal.de tun.

„Kochbuch
E-Government“
www.demografie-portal.de

Bundestagswahl 2017

DGB fordert starken öffentlichen Dienst

Im Vorfeld der Wahlen zum Deutschen Bundestag im kommenden Jahr fordert der DGB die Politik auf, die Weichen für einen leistungsstarken öffentlichen Dienst zu stellen. Schließlich haben alle ein Interesse an einem gut funktionierenden öffentlichen Dienst: die BürgerInnen, die im öffentlichen Dienst Beschäftigten, die Wirtschaft, die politisch Verantwortlichen. Deshalb müssen Arbeitsbedingungen und -prozesse zukunftsorientiert gestaltet werden. Der DGB setzt sich ein für eine bessere Mitbestimmung, mehr Aus-, Fort- und Weiterbildung, gesündere Arbeit sowie ausreichendes Personal.

WEICHEN STELLEN
Für die Arbeit der Zukunft
im öffentlichen Dienst

BUNDESTAGSWAHL 2017

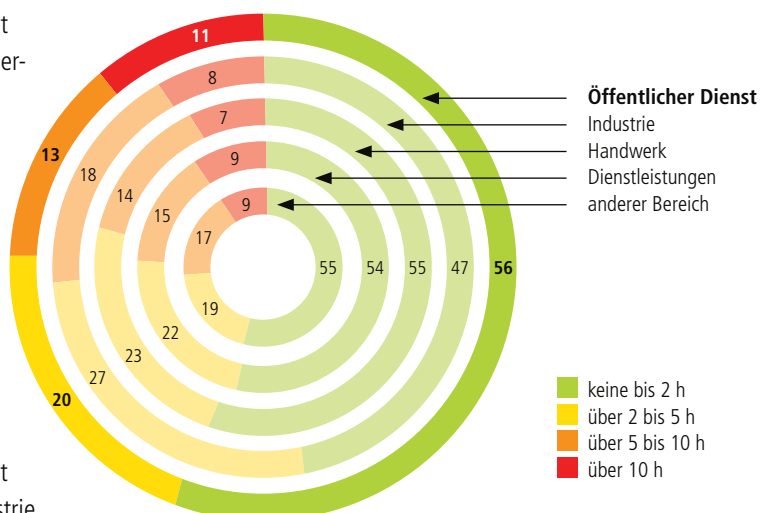
Die Ausführungen zu den Forderungen sind als Flyer verfügbar:
www.dgb.de/-/hrE

Zahlen, Daten, Fakten

Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Anfang Oktober hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erste Ergebnisse des „Arbeitszeitreport 2016“ vorgestellt. Dabei zeigte sich, dass der Anteil derer, die Überstunden von mehr als 10 Stunden in der Woche haben, im öffentlichen Dienst höher ist als in allen anderen Branchen. Dies führt zu Schlafstörungen und körperlicher Erschöpfung. Auch bei anderen gesundheitlichen Belastungsfaktoren der Arbeitszeit hat der öffentliche Dienst eine unrühmliche Spitzenreiterposition. So ist der Anteil derer, die häufig außerhalb der Arbeitszeit beruflich kontaktiert werden, im öffentlichen Dienst (neben dem Handwerk) höher als in anderen Branchen. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes haben häufiger eine Änderung ihrer Arbeitszeit als Beschäftigte in Industrie, Handwerk und Dienstleistungssektor. Von Sonntagsarbeit sind im öffentlichen Dienst mehr Menschen betroffen als in Industrie, Handwerk und Dienstleistungssektor. Dies wirkt sich enorm negativ auf die Work-Life-Balance und die Gesundheit aus. Gleichzeitig sind arbeitszeitliche Faktoren, die sich günstig auf die Gesundheit auswirken, im öffentlichen Dienst schwach ausgeprägt. So haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit Abstand am wenigsten Einfluss auf den Zeitpunkt ihres Urlaubs und der Anteil derer, die nur wenig Einfluss auf die Lage ihrer Pausen haben, ist nur in der Industrie noch ungünstiger verteilt.

Wöchentliche Überstunden nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)



Der Report zum
Download unter:
[www.baua.de/de/
Publikationen](http://www.baua.de/de/Publikationen)

Quelle: BAuA – Arbeitszeitreport
Deutschland 2016, S. 162

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

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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

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

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

Eine Marke der AXA Gruppe 



– Anzeige –

Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst

Unser Angebot – Ihr Vorteil

RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

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

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



Bestellungen:

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

Bestellung

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

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

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

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift



Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

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

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

Wir beraten Sie gerne:

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

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 09561 96-98221

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS ■ 2016



Der Personalrat



HUK-COBURG



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig