magazin

für beamtinnen und beamte

DGB



Deutscher Personalräte-Preis 2017

Rückenwind für engagierte Interessenvertretungen

Petition gegen den Sinkflug
Für einen Kurswechsel in der Rentenpolitik

GEW: Höchste Zeit zu handeln!
Studie erwartet steigende Schülerzahlen

Ausgabe 07/08 03.08.2017
www.dgb.de/beamtenmagazin

IG BAU Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt · IG BCE · EVG · GEW · ver.di

Jetzt wechseln und mitfeiern!



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

Unglaublich: Das kostenlose Bezügekonto[1] der BBBank feiert seinen 10. Geburtstag!

Während andere Banken ihre Gebühren erhöhen, bieten wir unseren Kunden Kontoführung zum Nulltarif[1] inkl. BankCard und Depot! Wenn Sie jetzt zum Bezügekonto der BBBank wechseln, können Sie an über 3.000 Geldautomaten kostenlos Geld abheben. Hätten Sie es gedacht? Der Online-Kontowechsel dauert für Sie nicht länger als 8 Minuten.

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

Mehr dazu unter www.bezuegekonto.de

Jetzt informieren:

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

BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel 4
Deutscher Personalräte-Preis 2017
Rückenwind für engagierte Interessenvertretungen

Aus dem Bund 8

Interview 10
„Digitalisierung darf kein Selbstzweck sein": Ulrich Zuber, Referatsleiter im Bundesverwaltungsamt, über Digitalisierung und Wissensmanagement

Aus den Ländern 11

Aus den Gewerkschaften 17
GEW: Höchste Zeit zu handeln!
Studie prognostiziert stark steigende Schülerzahlen

Vermischtes 18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Lisa Kranz, Henriette Schwarz, Achim Fehrenbach
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte
Schulstr. 30 c, 67125 Dannstadt-Schauernheim
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573
infoservice@beamten-informationen.de
www.dgb.de/beamtenmagazin
www.dgb.de/beamtenmagazinabo
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelfoto: 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

Mirjam Muhs
Politische Referentin
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Wahrnehmung täuscht uns nicht: Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Am unmittelbarsten spüren wir, wie sich Arbeitsprozesse und -tempo im Zuge der Digitalisierung verändern. Aber auch der demografische Wandel, die steigende Zahl befristeter Arbeitsverträge und betriebliche Umstrukturierungsprozesse wirken sich auf die Arbeitsbedingungen aus. Die Veränderungen bieten für die Beschäftigten neue Chancen, bergen aber auch zahlreiche Risiken.
Die für den diesjährigen Deutschen Personalräte-Preis nominierten Projekte zeigen deutlich, dass Personalräte diese Risiken im Blick haben. So verhinderte der Personalrat des Klinikums Augsburg das Outsourcing von 800 Beschäftigten im Service-Bereich, der Gesamtpersonalrat der Frankfurter Stadtverwaltung erarbeitete ein Grundlagenkonzept zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Gesundheit und der Personalrat des IT-Dienstleistungszentrums Berlin etablierte eine behördenübergreifende Arbeitsgruppe mit dem Ziel der praxisnahen Vernetzung und Beratung in allen Fragen rund um die Digitalisierung.
Mit Engagement und Beharrlichkeit arbeiten Personalräte daran, den Wandel der Arbeitswelt gemeinsam mit Dienstherren und Beschäftigten zu gestalten – für gute Arbeit im öffentlichen Dienst. Der Deutsche Personalräte-Preis wurde von der Fachzeitschrift „Der Personalrat" initiiert, um die wichtige Arbeit von Personalräten sichtbar zu machen und zu würdigen. Die Auszeichnung der Preisträger erfolgt im Rahmen des Schöneberger Forums am 28. November 2017 in Berlin. In diesem Heft stellen wir Ihnen alle nominierten Projekte vor.

Die Redaktion wünscht viel Spaß beim Lesen und eine schöne Sommerzeit!

Mirjam Muhs

Deutscher Personalräte-Preis 2017

Rückenwind für engagierte Interessenvertretungen

Wenn es in der Dienststelle mal wieder „brennt“, sind sie als Feuerwehrleute und Konfliktmanager dringend gefragt. Gleichzeitig werden von ihnen Ideen, Kreativität und Initiative gefordert. Außerdem sollen sie flexibel auf Veränderungen reagieren, die gesetzlichen Regelungen im Griff haben und als allzeit bereite Dienstleister für ihre Kolleginnen und Kollegen im Einsatz sein. Von wem ist hier die Rede? Klarer Fall: von Personalräten.

Von Christof Herrmann





Elke Hannack, DGB-Vize und Mitglied der Jury für den Deutschen Personalräte-Preis, gratuliert den Gewinnern des Jahres 2016.



Über Gold und die unterhaltsame Laudatio von Prof. Ulrich Battis freute sich im vergangenen Jahr die Jugend- und Auszubildendenvertretung des Universitätsklinikums Düsseldorf.

Die Anforderungen an sie sind hoch, doch gleichzeitig werden ihr Einsatz und ihr stetiges Engagement viel zu selten öffentlich gewürdigt. Hier setzt der „Deutsche Personalräte-Preis" seit 2010 ein Zeichen für mehr Wertschätzung dieser wichtigen Arbeit. Er ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat" und wird bereits zum siebten Mal gemeinsam vom Bund-Verlag, Frankfurt, und der HUK-COBURG verliehen.

Die erste Runde im Wettbewerb um den „Deutschen Personalräte-Preis 2017" ist jetzt entschieden. Die Jury hat insgesamt zehn Projekte für die bundesweit wichtigste Auszeichnung für Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst nominiert. Die Auszeichnung soll Personalräten Rückenwind geben und sie motivieren, sich auch weiterhin für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Die zentrale Idee des „Deutschen Personalräte-Preises" ist es, gute Personalratsarbeit auszuzeichnen, anderen Anregungen zu liefern und die Projekte für alle zugänglich zu dokumentieren. Geehrt werden Personalräte, die mit ihrem Einsatz die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, deren Arbeitsumfeld oder die sozialen Rahmenbedingungen verbessern.

Die vielbeachtete Auszeichnung erfolgt je einmal in den Kategorien Gold, Silber und Bronze. Einen Sonderpreis vergibt die HUK-COBURG, und die DGB-Jugend prämiert beispielhafte JAV-Arbeit für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende. Die Bekanntgabe der fünf Sieger und die Preisverleihung finden statt am 28. November 2017 in Berlin auf dem „Schöneberger Forum" **(www.schoeneberger-forum.de)**. Weitere Informationen zum Preis, zur Jury und Kurzportraits zu allen Bewerbern unter **www.dprp.de.**

Hier eine kompakte Vorstellung der zehn nominierten Gremien für den „Deutschen Personalräte-Preis 2017" in alphabetischer Reihenfolge:

Offensive für Gesunde Arbeit in der digitalen Transformation

Gesamtpersonalrat der AOK PLUS – Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, Leipzig

Durch den Einsatz neuer Software verzeichnete der Personalrat eine stetige Verdichtung und Beschleunigung der Arbeitsprozesse. Aus Sicht der Interessenvertreter führen die neuen digitalen Anwendungen zu einer Leistungs-/Verhaltenskontrolle und -steuerung sowie zu einer steigenden psychischen und physischen Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Gesamtpersonalrat initiierte ein paritätisch besetztes Gremium, um gemeinsam die durch die Digitalisierung entstehenden Probleme zu lösen. Die Parteien vereinbarten dazu ein Pilotprojekt, mit dem Eckpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und dem Ausgleich von Nachteilen erarbeitet werden. Diese bilden dann die Grundlage für eine noch zu treffende Dienstvereinbarung „Digitalisierung".

Grundlagenkonzept zur stadtweiten Durchführung von Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Frankfurt am Main

Die Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen nach dem Arbeitsschutzgesetz sollten nach Aussage der Dienststellenleitung stadtweit einheitlich umgesetzt werden. Dies erfolgte jedoch nicht. Der Gesamtpersonalrat initiierte daher eine Arbeitsgruppe, die zusammen mit der Dienststelle ein Grundlagenkonzept dazu erarbeitete. Zusätzlich zu den in dem Konzept festgelegten Schritten wurden Arbeitshilfen entwickelt, die den Ämtern und Betrieben zur Verfügung stehen. Das Konzept sieht zudem vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv einbezogen werden.

Dienstvereinbarung zur Einführung, Nutzung und Weiterentwicklung einer Basis-IT-Infrastruktur in Schulen in NRW

Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Förderschulen und Schulen für Kranke am Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW, Düsseldorf

Der Hauptpersonalrat wollte verhindern, dass mit der Einführung einer IT-Plattform, über die der E-Mail-Verkehr und der Austausch von Daten erfolgen sollen, eine Mehrbelastung und Arbeitsverdichtung eintritt. Lehrkräfte sollten vor einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle geschützt und der Datenschutz

sichergestellt werden. Dazu gründeten die Personalräte eine Arbeitsgemeinschaft aller Hauptpersonalräte, um gemeinsam eine Prozessvereinbarung zur Einführung und Nutzung der Plattform zu entwerfen und banden einen Technologie-Experten dabei mit ein. Im April 2017 wurde eine Dienstvereinbarung unterzeichnet. Diese regelt umfassend Einführung, Nutzung und Weiterentwicklung der neuen Basis-IT-Plattform.

Mobb's 69er

Jugend- und Auszubildendenvertretung der Stadt Herne

Seit 2007 produziert die Jugend- und Auszubildendenvertretung jährlich einen eigenen Film, um ihre Arbeit und aktuelle Themen vorzustellen. Im Jahr 2016 drehte das Team unter dem Titel „Mobb´s 69er" einen Beitrag zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz. Mit Mitarbeitern der Dienststelle wurden die ersten Wochen eines Auszubildenden dargestellt, der von seinen Kollegen gemobbt wird und sich schließlich mit Hilfe der JAV erfolgreich dagegen wehrt. Die Filme werden dann jährlich auf der Personalversammlung vorgestellt, außerdem auf der folgenden JAV-Versammlung und häufig auch den neuen Auszubildenden im Rahmen ihrer Einführung gezeigt.



Preisträger, Nominierte, Laudatoren und Jurymitglieder bei der Preisverleihung 2016
Fotos: Simone M. Neumann

Weitere Informationen zum Preis, zur Jury und allen Bewerbern finden Sie unter **www.dprp.de**

Suchtpräventionswoche 2016 (SuPräWo)

Jugend- und Auszubildendenvertretung des Umweltbundesamtes Dessau-Roßlau

Das Thema Sucht, besonders auch aktuelle Ausformungen wie Smartphone-Sucht, spielt in der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Umweltbundesamt eine wichtige Rolle. Seit dem Jahr 2007 werden im 3-Jahres-Rhythmus Suchtpräventionswochen durchgeführt, um insbesondere die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesem Thema zu sensibilisieren. 2016 wurden dabei unter anderem Musikstücke aufgeführt und es gab Informationen rund um Sport und Ernährung. Die Auszubildenden lernten Alternativen zur Suchtvermeidung, erhielten Anregungen für neue Hobbys und praktische Hinweise zur gesunden Lebensführung.

Personalrats-User-Group (PerU)

Personalrat des IT-Dienstleistungszentrums Berlin

Der Personalrat des IT-Dienstleistungszentrums wollte eine unabhängige Gruppe aus erfahrenen Personalvertretern verschiedener Dienststellen zusammenstellen. Das Ziel: Das Rad nicht immer neu erfinden, sondern Streitfälle und Probleme gemeinsam und schneller lösen. Im Rahmen einer Kick-Off-Veranstaltung luden sie Personalräte verschiedener Berliner Behörden und Ämter ein. Die Teilnehmer einigten sich auf ein gemeinsames Konzept und schufen so die Grundlage für die Bildung einer behördenübergreifenden Personalratsgruppe. Sie vereinbarten einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch, beispielsweise über Dienstvereinbarungen, und führten einen ersten gemeinsamen Workshop durch.

Engagement gegen Altersarmut durch Verhinderung von Outsourcing

Personalrat des Klinikums Augsburg

Beim Klinikum Augsburg sollte ein umfangreiches Outsourcing im Service-Bereich erfolgen. Diese Privatisierung hätte die Ausgliederung von ca. 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Folge gehabt. Der Personalrat hatte ein solches Ziel bereits im Jahr 2004 verhindern können und wollte nun erneut dagegen vorgehen. Das Gremium baute Druck durch Pressearbeit sowie eine Unterschriftenaktion und eine Demonstration auf. Parallel nahmen die Interessenvertreter aktiv an allen relevanten Sitzungen und Entscheidungsrunden teil und widerlegten die von den Sanierungsexperten errechneten Einsparpotentiale. Diese hätten sich zudem massiv auf die betriebliche Altersvorsorge ausgewirkt, was der Personalrat ablehnte. Mitte Juni 2016 beschloss der Verwaltungsrat, auf ein Outsourcing des gesamten Tertiärbereichs zu verzichten.

Sicherheitspakete der Landesregierung

Personalrat des Landeskriminalamtes NRW, Düsseldorf

Zahlreiche neue Projekte und Aufgabenzuweisungen für das Landeskriminalamt (LKA) NRW führten zu einem massiven Ungleichgewicht auf Seiten der Finanz-, Personal- und Sachausstattung. Der Personalrat forderte die Verwaltung regelmäßig

dazu auf, neue Dienststellen mit der entsprechenden Finanz- und Sachausstattung einzurichten. Um Druck auf die Verwaltung auszuüben, verweigerte der Personalrat mehrmals seine Zustimmung zu Personalmaßnahmen und diskutierte zudem die Anrufung des Verwaltungsgerichts. Schließlich erreichte das Gremium eine Zuweisung von Stellen und die Schaffung von Stellen durch Umstrukturierung innerhalb des LKA.

Mitbestimmung für arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter

Personalrat Radio Bremen

Radio Bremen beschäftigt ca. 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen mehr als die Hälfte als arbeitnehmerähnliche Freie beschäftigt sind. Diese hatten zwar das aktive und passive Wahlrecht, ihnen wurde aber die Mitbestimmung versagt. Der Personalrat wollte erreichen, dass die Geschäftsführung die Mitwirkungsrechte dieser Mitarbeitergruppe anerkennt und strebte ein gerichtliches Urteil an. Das Gremium erreicht schließlich die gerichtliche Feststellung durch das Bundesverfassungsgericht, dass arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter bei Radio Bremen Beamten und Arbeitnehmern gleichgestellt sind.

Entfristung von Fachkräften

Personalrat der Stadt Mönchengladbach

In den städtischen Kita-Einrichtungen waren über Jahre viele Stellen unbesetzt, viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten nur befristete Verträge. Deswegen wanderten viele Beschäftigte in benachbarte Kommunen aus, was bei den übrigen Mitarbeitern zu einer Arbeitsverdichtung und Überlastung führte. Nach intensiven Gesprächen konnte der Personalrat die Verwaltung davon überzeugen, dass eine Entfristung nötig ist, um die Stellensituation zu erleichtern. Das Gremium erreichte, dass Neueinstellungen unbefristet übernommen und bereits befristete Beschäftigte sofort entfristet werden, was die Stellensituation in den Kitas erleichtert.

Die Jurymitglieder

- Ellen Bartelheimer, Personalratsvorsitzende der Kreisverwaltung Bergstraße
- Prof. Dr. Monika Böhm, Professorin an der Philipps-Universität Marburg
- Frank Braun, Bevollmächtigter öffentlicher Dienst HUK-COBURG
- Katharina Berkenkamp, Referentin für Tarif- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
- Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB, verantwortlich für die Bereiche Bildung und Forschung, Jugend, Frauen und den öffentlichen Dienst
- Sven Hüber, Vorsitzender des Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim Bundesministerium des Innern
- Michael Kröll, verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«
- Angelika Neubäcker, Mitglied im Hauptpersonalrat beim Bayerischen Bildungsministerium
- Wolfgang Pieper, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Bundesfachbereichsleiter
- Arnold Plickert, Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei



Mindestlohnkontrollen

DGB fordert mehr Personal

Zum 1. Januar 2017 wurde der gesetzliche Mindestlohn angehoben und beträgt jetzt 8,84 Euro. Das Problem dabei: Viele Beschäftigte erhalten den Mindestlohn trotz Gesetz nicht. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell kritisiert in diesem Zusammenhang die oft mangelhaften Kontrollen. Vor allem in schwer zu kontrollierenden Branchen wie dem Taxigewerbe, dem Bau oder der Gastronomie werde immer wieder unterhalb der Mindestlohngrenze gezahlt. Körzell erwartet deshalb von der Politik, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) endlich so auszustatten, dass sie ihre Kontrollfunktion bezüglich des Mindestlohns auch erfüllen kann. Die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen geht davon aus, dass von den bestehenden Stellen bis zu 1.000 überhaupt nicht besetzt sind. Die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion (BT-Drs. 18/11475) zeigt außerdem, dass die FKS 2016 sehr viel weniger Firmen untersucht hat als im Jahr davor. Sie überprüfte 40.374 Arbeitgeber und damit über 3.000 weniger als 2015. Die Kontrollen im Baugewerbe gingen um fast 20 Prozent auf 13.473 zurück, in der Gastronomie um gut 17 Prozent auf 6.030. Körzells Forderung: „Notwendig sind regelmäßige Kontrollen, nicht nur in großen Betrieben, und zusätzliche Streifenfahrten mit Spontanprüfungen." Dafür müsse der Bundesfinanzminister deutlich mehr Personal zur Verfügung stellen.

KÖRZELLS FORDERUNG: NOTWENDIG SIND REGELMÄSSIGE KONTROLLEN.

Bundesbahnbeamte

Zukunft der Krankenversorgung

BahnbeamtInnen sind in der Regel Mitglied in der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB). Als betriebliche Sozialeinrichtung des Bundeseisenbahnvermögens sichert sie ihre Mitglieder unter anderem im Krankheitsfall ab und setzt die Fürsorgepflicht gemäß Bundesbeamtengesetz um. Laut KVB-Satzung sollen die von den Mitgliedern beantragten Erstattungsbeträge 28 Tage nach Antragseingang angewiesen werden. Aktuell müssen Mitglieder aber meist länger auf ihr Geld warten. Dies kritisiert der Beamtenpolitische Ausschuss (BpA) der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft und spricht von einer angespannten Lage. Der genehmigte Personalbestand entwickle sich beängstigend: Bis 2025 entstehe ein zu erwartender Fehlbestand von mindestens 250 MitarbeiterInnen. Dies entspreche knapp 50 Prozent des derzeitigen Personalbestandes. Als zuständiger Ausschuss fordert der BpA, die KVB mit dem erforderlichen Personal auszustatten. Es könne nicht angehen, die Personallücke nur durch Fremdfirmen zu schließen.



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**

Union Investment

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)

INSTITUT UniProfiRente Select

BB Bank
Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

Erstattung von Kinderbetreuungskosten

BMFSFJ: Gilt auch für Polizeieinsätze

Das Bundesgleichstellungsgesetz macht es möglich: Bundesbeschäftigte können bei Dienstreisen oder Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Personen bis zu 600 Euro pro Kalenderjahr bei ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherren geltend machen. Eine Praxis, die Anfang des Jahres durch Empfehlungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend konkretisiert worden ist. Die Regelungen gelten im Grundsatz auch für BundespolizeibeamtInnen, nach Ansicht des Bundesinnenministeriums allerdings nicht bei polizeilichen Einsätzen oder Übungen. Angeordnete Einsätze seien schließlich keine Dienstreisen, so das Argument. Ein Umstand, der nicht nur betroffene KollegInnen verwundert, sondern auch den Hauptpersonalrat der Bundespolizei. In einem Schreiben wendete sich dieser an das Familienministerium. Die Antwort: Polizeiliche Einsätze seien nicht ausgeschlossen. Nun wird der Sachverhalt im Innenministerium geprüft. Der DGB erwartet, dass die Empfehlungen des Familienministeriums auch bei Einsatzanordnungen Anwendung finden. Dies gilt im Übrigen nicht nur für die Bundespolizei, sondern auch für das Bundeskriminalamt, den Bundesverfassungsschutz, den Bundesnachrichtendienst sowie den Zoll. Vorbild ist die Bundeswehr. Hier gibt es bereits entsprechende Regelungen zugunsten der Beschäftigten.



Foto: istockphoto.de/vgajic

G20-Gipfel

Fazit der Gewerkschaften

Die Gewerkschaftsgruppierung Labour 20 (L20) vertritt die Interessen der ArbeitnehmerInnen auf der Ebene der G20, der wichtigsten Industrie- und Schwellenländer. Die Mitglieder der L20 formulieren ihre Schlüsselbotschaften im Rahmen eines breit angelegten Konsultationsprozesses und legen ihre politischen Ziele für jede G20-Präsidentschaft fest. Im Vorfeld des G20-Gipfels, der Anfang Juli in Hamburg stattfand, forderte die L20 in ihrer Erklärung „Neue Regeln für eine gerechtere Weltwirtschaft" die Staats- und Regierungschefs der G20 auf, die Besorgnis der Menschen über die zunehmende Ungleichheit ernst zu nehmen. Eine weltweite Umfrage des Internationalen Gewerkschaftsbundes in diesem Jahr hatte ergeben, dass 74 Prozent der Menschen besorgt über die zunehmende Ungleichheit zwischen dem reichsten Prozent und dem Rest der Bevölkerung sind, dass 73 Prozent Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben und dass 71 Prozent der Meinung sind, dass die ArbeitnehmerInnen nicht genügend Einfluss auf die Festlegung der Regeln für die Weltwirtschaft haben. Resultat müsse ein Politikwechsel sein, mit dem Arbeitsplatze geschaffen und der durch die Globalisierung und den technologischen Wandel erzeugte Wohlstand gerechter verteilt werden könne, so die L20. Geeignete Instrumente seien Tarifverhandlungen, Steuerumverteilung, Investitionen in Qualifizierungsmaßnahmen sowie Strategien zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele und der Anpassung an den Klimawandel. Vom Gipfel müsse eine verstärkte internationale Koordination ausgehen. Das Fazit der L20 nach dem Gipfel: Die G20-Gipfelerklärung gehe in positiver Weise auf Verletzungen der Menschenrechte und Arbeitsnormen entlang globaler Lieferketten ein. Ein potenziell bedeutender Schritt sei die Zusage, „umgehend wirksame Maßnahmen [zu] ergreifen, um Kinderarbeit bis 2025 sowie Zwangsarbeit, Menschenhandel und jegliche Form der modernen Sklaverei zu beseitigen." Allerdings hätten die Staats- und Regierungschefs kaum etwas gesagt, das auf die „Ankurbelung der Beschäftigung" hoffen lasse und sie hätten die politischen Folgen nicht berücksichtigt, die eine fehlende Lohndynamik als Wachstumsbremse in verschiedenen Teilen der Welt habe.

G20 GERMANY 2017
LABOUR 20 DIALOGUE



„Digitalisierung darf kein Selbstzweck sein"

Im Zuge des demografischen Wandels wird Wissensmanagement häufig als notwendiges Instrument dafür beschrieben, das Wissen von ausscheidenden Beschäftigten für die Institution zu bewahren. Ulrich Zuber, Referatsleiter in der Organisationsberatung des Bundesverwaltungsamtes, erklärt, warum Wissensmanagement viel grundlegender gedacht werden muss und wie es zu einer modernen Arbeitskultur innerhalb der Verwaltung beitragen kann.

magazin // Der digitale Wandel und die Arbeitskultur innerhalb der Verwaltung sind Ihrer Beobachtung nach nicht aufeinander abgestimmt. Woran machen Sie das fest?

Ulrich Zuber // Das Thema Arbeits- und Lebensqualität muss die Verwaltung in zwei Perspektiven beschäftigten: Zum einen muss sie auf einem kleiner werdenden Arbeitsmarkt eine digitale Arbeitsumgebung schaffen, die sie attraktiv macht. Es ist absehbar, dass die Beschäftigten national wie international ihre Arbeitgeber an deren jeweiligen betrieblichen wie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auswählen. Zum anderen trifft die Zieldefinition Lebensqualität die Verwaltung besonders in den durchgängigen digitalen Kollaborationsprozessen mit den jeweiligen Zielgruppen in der Wirtschaft, mit den Bürgerinnen und Bürgern oder der Politik.

Die Verwaltung steht wie die Wirtschaft vor einem Paradigmenwechsel, nach dem Gesundheit, Lebensqualität und Wissen zunehmend von einer Eigenschaft zu einer Ressource und von einem Kosten- zu einem Erfolgsfaktor werden. Entsprechend wird sowohl in den Unternehmen als auch den Behörden Gesundheit und Wissen als erfolgskritisch konstatiert. Allerdings finden Studien und Konzepte für den Arbeitsplatz der Zukunft , in der Welle der Digitalisierung und Industrie/Verwaltung 4.0 kaum angemessene Verankerung. Die digitale Verwaltung sollte entgegen des technologiegetriebenen Trends selbstbewusst den Menschen und die Lebens- und Arbeitsqualität in den Fokus ihrer Investition stellen.

magazin // Sie sagen, ein professionelles Wissensmanagement ist ein Erfolgsfaktor für die Bewältigung des digitalen Wandels. Wie sieht die Umsetzung aus?

Ulrich Zuber // Nach mehr als 30 Jahren Verwaltungsmodernisierung mit Informationstechnologie ist anerkannt, dass der rein technokratische Ansatz über Hard- und Software den bestehenden und zukünftigen Herausforderungen zu begegnen, die möglichen Potenziale nicht angemessen heben werden. Dies gilt gerade für den digitalen Wandel und ein professionelles Wissensmanagement. Häufig bemüht man den Satz „Das kann nur Top-Down gelingen". Dieser ist zwar richtig, allerdings auch nur mit einer neuen Ausrichtung: Der digitale Wandel und Wissensmanagement können nur gelingen, wenn der Wandel ganz oben anfängt und „von oben nach unten getragen wird". Die Umsetzung muss in sogenannten Transformationswerkstätten erfolgen, die das gesamte Arbeitssystem auf den Prüfstand stellen. Sie reichen unter anderem von der Vision, der Strategie, über die Führungskräfteentwicklung bis zur Managementausrichtung und einer neuen fluiden Arbeitsorganisation, die IT in einer neuen Form einbindet.

magazin // Was ist Ihre Vision von der „Verwaltung der Zukunft" und wie würden Sie die Beschäftigten auf dem Weg dorthin mitnehmen?

Ulrich Zuber // Die Digitalisierung der Verwaltung darf kein Selbstzweck sein, die hochglanzpolierte digitale und straffe Prozesse nur im Kontext von Effektivität und Effizienz hervorbringt. Sie muss einen neuen Arbeitsraum schaffen, der die Arbeits- und Lebensqualität im Blick behält, zum Beispiel durch Telearbeits- und Arbeitszeitmodelle. Trotz digitaler Möglichkeiten werden diese aufgrund eines tradierten Denkens oder engen Regeln nicht ausgeschöpft. Der Arbeitsraum der Zukunft unterstellt sich Werten und nicht allein Zielen oder wirtschaftlichen Interessen und prägt so eine Gesellschaft, die – gerade im demographischen Wandel – erhaltenswert, stabil und anziehend ist. Die digitale Verwaltung bietet anspruchsvolle und interessante Arbeitsplätze, entlastet die Beschäftigten von Routinen und ermöglicht ihnen ein gestaltendes, flexibles und mobiles Arbeiten. Wenn diese Ziele ernsthaft verfolgt werden, erkennen die Beschäftigten den Mehrwert. Dies schafft Motivation und kann auch die Akzeptanz dieses Wandels fördern. Die Beschäftigten sind viel aufgeschlossener als gemeinhin angenommen wird. Dazu gehört allerdings auch eine neue Kommunikation von Werten und Zielen des Wandels.

Baden-Württemberg

Lehrerstellen werden nicht gestrichen

Die GEW begrüßt die Entscheidung der grün-schwarzen Landesregierung zu den Eckpunkten des Haushalts 2018/2019, wonach zukünftig keine weiteren Lehrerstellen gestrichen werden sollen. „Unser Druck hat gewirkt und die Landesregierung hat endlich gemerkt, dass sie mit alten Zahlen geplant und nicht registriert hat, wie die Situation in unseren Klassenzimmern tatsächlich ist", kommentierte die GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz den aus ihrer Sicht längst überfälligen Beschluss. Zunächst werden aber dieses Jahr trotzdem noch 750 Lehrerstellen und Mittel für Lehrerfortbildung gekürzt werden. Dafür hat die GEW kein Verständnis. Der Lehrerberuf müsse wieder attraktiver werden. Nur die Perspektive auf akzeptable Arbeitsbedingungen in der Schule führten zur Entscheidung für ein Lehramtsstudium. Sonst lasse sich der Lehrermangel auf Dauer nicht beseitigen.

Bayern

Maßnahmen gegen Lehrkräftemangel

Angesichts von Presseberichten über einen massiven LehrerInnenmangel an bayerischen Grund-, Mittel- und Förderschulen, fordert die GEW eine qualitativ hochwertige Zweitqualifizierung zum Erwerb der Lehramtsbefähigung an diesen Schularten und erläutert verschiedene Lösungsmöglichkeiten des Problems. In den von der GEW bereits auf den Weg gebrachten Petitionen an den Bayerischen Landtag, fordert die Bildungsgewerkschaft unter anderem eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung, damit eigene Seminare für NachqualifiziererInnen und eine sinnvolle Hospitation möglich sind. Den jungen KollegInnen müsse hier eine Perspektive geboten werden. „Wie sollen in fünf Fortbildungsnachmittagen bzw. in zwei Basisveranstaltungen die Grundschulpädagogik, -didaktik und -methodik und die Grundlagen des Erstunterrichts auch nur einigermaßen sinnvoll vermittelt werden? Bei einer Vollzeitunterrichtsverpflichtung frage ich mich zudem, wie Hospitationen möglich sein sollen", kritisiert Ruth Brenner, Mitglied des Hauptpersonalrats, die aktuelle Lage. Als langfristige Lösung zur Bekämpfung des LehrerInnenmangels strebt die GEW die Ausbildung von Stufenlehrkräften an, die in mehreren Schularten einsetzbar wären – verbunden mit dem gleichen Eingangsgehalt A 13.

Berlin

Zaghafte Trendwende bei Besoldung

Anfang Juli hat das Abgeordnetenhaus die Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge beschlossen. Zum 1. August werden sie um 2,6 Prozent – mindestens aber um 75,15 Euro – erhöht, zum 1. August 2018 um 3,2 Prozent. Zudem wird die jährliche Sonderzahlung, vor allem in den unteren Besoldungsgruppen, deutlich angehoben. Damit will Berlin den im bundesweiten Vergleich bestehenden Besoldungsrückstand verringern.



Foto: istockphoto.de/Pogonici

Der DGB erkennt den Versuch des Senats an, eine Trendwende bei der Besoldung einzuleiten. Besonders wichtig sei die deutliche Erhöhung der AnwärterInnenbezüge um 75,15 Euro (2017) bzw. 75 Euro (2018) als Signal an junge Nachwuchskräfte. Dennoch müssten die Erhöhungen mutiger ausfallen. Sonst könne es schwierig werden, bis 2021 den Durchschnitt der Länder zu erreichen. Ein Grund dafür sei auch Brandenburg. Um den Anschluss nicht zu verlieren, stockt das Nachbarland bis 2020 die Besoldung deutlich auf. Eine weitere Forderung des DGB: Die Besoldungsanpassung sollte künftig wieder zum 1. Januar und nicht erst zum 1. August erfolgen. Die Verzögerung um über ein halbes Jahr mache sich in der Jahresbilanz deutlich bemerkbar.

Brandenburg

Besoldungsfahrplan 2020 vereinbart

Das Land Brandenburg hat zusammen mit den DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes einen Fahrplan für die Besoldungserhöhungen bis 2020 aufgestellt. Vorausgegangen waren zahlreiche Gespräche der Gewerkschaften mit der Landesregierung und dem Brandenburger Landtag. Die im Juni gesetzlich beschlossenen Maßnahmen sollen das Besoldungs- und Versorgungsniveau im Land in den nächsten Jahren nachhaltig verbessern. Kernpunkt der Regelung ist die gesetzliche Garantie, das Tarifergebnis für die Tarifbeschäftigten bis 2020 zeit- und wirkungsgleich auf die BeamtInnen zu übertragen. Zur dauerhaften Verbesserung der Alimentation werden darüber hinaus die

Besoldungs- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2017 bis 2020 jeweils um zusätzlich 0,5 Prozentpunkte über dem Tarifergebnis angehoben. Für 2017 bedeutet dies, dass Bezüge rückwirkend ab 1. Januar um 2,45 Prozent erhöht werden. Zum 1. Januar 2018 steigen sie um weitere 2,85 Prozent. Die AnwärterInnenbezüge werden 2017 und 2018 jeweils um 35 Euro angehoben. Als zusätzlicher Anreiz wird den BeamtInnen in den Jahren 2017 bis 2020 einmal jährlich im November ein sogenannter „Attraktivitäts-Zuschlag" ausgezahlt. Er beträgt 2017 800 Euro, 2018 600 Euro, 2019 400 Euro und 2020 200 Euro. AnwärterInnen erhalten ebenfalls einen jährlichen Sonderzuschlag, gestaffelt für die Jahre 2017 bis 2020 in Höhe von 200 Euro, 150 Euro, 125 Euro und 100 Euro. „Die geplanten Besoldungserhöhungen zeigen die Wertschätzung für die Arbeit der Beamten", sagt Doro Zinke, Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg. „Dieses umfangreiche Maßnahmenpaket ist aber auch ein wichtiger Schritt des Landes, um im Besoldungsföderalismus zu bestehen, und ein starkes Signal an Fachkräfte, denn schließlich konkurriert Brandenburg bundesweit mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern."

Bremen

Mehr Vorfahrtsrechte für Bildung

Der bremische Senat hat die im Februar beschlossenen Eckwerte für den Landeshaushalt nachträglich erhöht. Im Unterschied zur bisherigen Planung werden für den Bereich Kinder und Bildung insgesamt 43 Millionen Euro (2018) sowie 53 Millionen Euro (2019) bereitgestellt. Mit den im Februar festgelegten Erhöhungen sind das insgesamt 84 Millionen Euro (2018) und 102 Millionen Euro (2019) mehr für Kinderbetreuung und Schule. Mit dem Geld soll unter anderem mehr Sprachförderung in Kitas und Schulen sowie mehr Schulsozialarbeit finanziert werden. Die Unterrichtsverpflichtung für LehrerInnen an Schulen in schwieriger Lage soll reduziert und SonderpädagogInnen an Schulen entlastet werden. „Der Senat hat erkannt, dass Bildung deutlich mehr Vorfahrtsrechte eingeräumt werden müssen, als in den zurückliegenden Jahren. Das ist gut und stärkt all jenen den Rücken, die seit geraumer Zeit auf die desaströse Unterfinanzierung im Haushalt hingewiesen haben", kommentiert GEW-Landesvorstandssprecher Christian Gloede die Entscheidung.



Foto: istockphoto.de/Heiko Küverling

Hamburg

GEW-Carepaket für Beschäftigte an Schulen

Pädagogisches Engagement kann nur dann gelingen, wenn die Beschäftigten nicht Gefahr laufen, im Schulbetrieb zu erkranken. Entgrenzung der Arbeit, Eindringen des Beruflichen ins Private, permanente Erreichbarkeit: Das sind Umstände, mit denen sich Lehrkräfte auch in der Vergangenheit schon auseinandersetzen mussten. Nun macht das Schlagwort „Arbeit 4.0" die Runde: Eine noch stärker durchdigitalisierte Arbeitswelt mit neuen Bedingungen kommt auf die LehrerInnen zu. Doch es ist möglich, diese Bedingungen zum Wohle der Beschäftigten zu beeinflussen. Instrumente und Handlungsmöglichkeiten erläutert die GEW Hamburg in ihrem nun veröffentlichten Carepaket zum Gesundheitsschutz für die Beschäftigten an Hamburger Schulen. Damit fordert die GEW zur Achtsamkeit gegenüber den Bedingungen der pädagogischen Arbeit und der eigenen Gesundheit auf.

Hessen

Große Herausforderungen für Polizei

„Gesellschaft in Bewegung – Polizei am Limit?": Unter diesem Titel fand am 26. Juni eine Tagung im Gewerkschaftshaus in Frankfurt statt. Eingeladen hatten der DGB Hessen-Thüringen, die Friedrich-Ebert-Stiftung und die GdP in Hessen. Die TeilnehmerInnen diskutierten über die Ursachen physischer Gewalt und Kriminalität und die daraus resultierenden Herausforderungen für die Polizei. Professor Ulrich Wagner von der Universität Marburg forderte – auch mit Blick auf die Präventionsarbeit – eine personell angemessene Ausstattung der Polizei. In der anschließenden Diskussion unterstützte die SPD-Landtagsabgeordnete Karin Hartmann die Forderung nach mehr und besser bezahlten PolizistInnen und räumte selbstkritisch ein, die SPD habe hier in der Vergangenheit durchaus Fehler gemacht. Andreas Grün, Landesvorsitzender der GdP, verwies auf die mittlerweile drei Millionen Überstunden der hessischen PolizistInnen. Er forderte eine angemessene Aufstockung des Personals, auch um

Herausforderungen wie der Cyberkriminalität Herr zu werden. Altersbedingt gehen in den nächsten Jahren bundesweit 60.000 PolizeibeamtInnen in den Ruhestand. Zu diesen wieder zu besetzenden Stellen wollen Bund und Länder lediglich 12.000 weitere KollegInnen einstellen.

Mecklenburg-Vorpommern

GEW zieht Schuljahresbilanz

„Zeit ist die Währung der Zukunft", so das Fazit von Annett Lindner, Vorsitzende der GEW in Mecklenburg-Vorpommern, bei ihrem Blick auf das Schuljahr 2016/2017. Sie berichtet aus der Schulpraxis, dass es den Lehrkräften teilweise schwer falle, die Lern-, aber auch die Lehrfreude zu erhalten, weil es ihnen vor allem an Zeit fehle. Hohe Krankenstände, die Umsetzung der Inklusion, der Lehrkräftemangel – das alles schlage sich im Schulalltag nieder. Zehn Prozent der Stunden fielen jährlich zur Vertretung an. Weit über die Hälfte davon wegen Krankheit. Das Bildungsministerium verweise zwar auf konstant niedrige Ausfallzahlen, „doch wir wollen darauf hinweisen, dass der überwiegende Anteil dieser Stunden durch Zusammenlegung von Klassen und Kursen bzw. durch Mehrarbeit der Kolleginnen und Kollegen abgefangen wird", macht Lindner deutlich. Besonders die Zusammenlegung von Klassen im Grundschulbereich sei für alle Beteiligten eine Zumutung. Klassenstärken von weit über 40 SchülerInnen seien für niemanden gerecht.

Niedersachsen

GdP weist Forderung nach Pensionskürzung zurück

Der Steuerzahlerbund Niedersachsen hat erneut gefordert, die Pensionen der LandesbeamtInnen zu senken. Die GdP stuft diese Forderung als dreist ein: „Diejenigen, die sich für unser Gemeinwesen einsetzen und ein Dienst-



Foto: shutterstock.de/beijersbergen

BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst

BEAMTENSELBSTHILFEWERK gegr. 1960



Nutzen Sie den Vorteil einer Mitgliedschaft im Beamtenselbsthilfewerk!

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

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

www.bsw.de

und Treueverhältnis mit einschneidenden Pflichten eingegangen sind, müssen sich auf die Alimentation auch im Alter verlassen können", so ihr Landesvorsitzender Dietmar Schilff. Gerade in einem Bereich, in dem die BeamtInnen die Sicherheit der Allgemeinheit mit dem Einsatz ihrer Gesundheit und gegebenenfalls auch ihres Lebens gewährleisten, sei diese Forderung mehr als unverantwortlich. Sie sei auch deshalb dreist, weil die BeamtInnen mit ständig wachsenden Aufgaben und zunehmender Gewalt konfrontiert seien.

Nordrhein-Westfalen

DGB: Frauenförderung voranbringen

Angesichts eines Gesetzentwurfs der Fraktionen von CDU und FDP zur Änderung des Landesbeamtengesetzes mahnt Andreas Mayer-Lauber, Vorsitzender des DGB NRW, die neue schwarz-gelbe Landesregierung müsse die Frauenförderung voranbringen. Mit dem Gesetzentwurf, über den der Landtag Mitte Juli in 1. Lesung beraten hat, soll eine voraussichtlich verfassungswidrige Regelung zur Beförderung von Frauen im Landesbeamtengesetz gestrichen werden. Mayer-Lauber kritisiert allerdings, CDU und FDP würden keine tragfähige Alternative vorlegen. „Wir wissen aus vielen Untersuchungen, dass Gleichstellung im öffentlichen Dienst nicht funktioniert: Der Frauenanteil nimmt mit zunehmender Hierarchiestufe ab und besonders in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert."

Rheinland-Pfalz

Pensionsfonds wird aufgelöst

Die rot-gelb-grüne Landesregierung hat beschlossen, den Pensionsfonds zur Finanzierung der Beamtenversorgung aufzulösen. Die Entscheidung basiert auf einem Urteil des Verfassungsgerichtshofs des Landes zur Verfassungswidrigkeit der bisherigen Finanzierungsart des Fonds. Zukünftig sollen die für die Pensionen nötigen Mittel überwiegend aus dem laufenden Haushalt bereitgestellt werden. Scharfe Kritik kommt vom DGB. Mit der Entscheidung gebe das Land das Ziel langfristiger Rücklagen für die Versorgungsausgaben vollständig auf, so der DGB-Landesvorsitzende Dietmar Muscheid: „Für unsere Kolleginnen und Kollegen führt das zu einer Beamtenversorgung nach Kassenlage. Die Überlegung, zukünftig zusätzliche Gelder der Versorgungsrücklage zuzuführen, erscheint in Zeiten der Schuldenbremse mehr als Wunschdenken."

Saarland

Mehr PolizeianwärterInnen

Die Zahl der PolizeianwärterInnen im Saarland wird erhöht. Ab Herbst sollen 120 statt 110 junge Frauen und Männer ein Fachhochschulstudium beginnen. Die schwarz-rote Landes-



regierung will so den Personalabbau bei den derzeit rund 2.700 PolizeibeamtInnen stoppen. Für den GdP-Landesbezirksvorsitzenden Ralf Porzel ist das zwar ein Schritt in die richtige Richtung, aber „kein Grund zum Jubeln". Die Zahl der VollzugsbeamtInnen im Saarland werde bis 2021 weiter sinken, weil die Neuen erst nach ihrem dreijährigen Studium im Wach- und Streifendienst eingesetzt werden könnten. Bis dahin gebe es aber deutlich mehr Pensionierungen als Neueinstellungen, so Porzel.


Foto: Eduard Fiegel

Sachsen

Nächste Klatsche für Gesetzgeber

Die Angleichung der Ostbesoldung ab Besoldungsgruppe A 10 zum 1. Januar 2010 und die zeitlich verzögerte Besoldungsanpassung ebenfalls ab A 10 im Jahr 2008 verstoßen gegen das Grundgesetz. Das hat das Bundesverfassungsgericht entschieden (Az. 2 BvR 883/14; 2 BvR 905/14). Hintergrund der Entscheidung ist, dass der sächsische Gesetzgeber die Anpassung der Ostbesoldung an das Westniveau bis Besoldungsgruppe A 9 zum 1. Januar 2008 vornahm, während die BeamtInnen ab A 10 zwei weitere Jahre darauf warten mussten. Dies verstoße gegen das Abstandsgebot,

DAS VERSTÖSST GEGEN EINEN HERGEBRACHTEN GRUNDSATZ DES BERUFSBEAMTENTUMS.

welches als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums gelte. So sei im Zeitraum von 2008 bis 2010 der Abstand zwischen A 9 und A 10 von durchschnittlich 10,66 Prozent auf durchschnittlich 2,36 Prozent zusammengeschrumpft. Auch die Verzögerung bei der Besoldungsanpassung in Höhe von 2,9 Prozent um vier Monate in 2008 sei eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung, die die Betroffenen benachteilige. Der Gesetzgeber muss nun verfassungskonforme Neuregelungen treffen, wobei er den Kreis der Anspruchsberechtigten auf die KlägerInnen der Ausgangsverfahren sowie KlägerInnen, über deren Anspruch noch nicht abschließend entschieden wurde, beschränken kann.

Sachsen-Anhalt

Schönrechnerei bei Lehrkräftebedarf

In Sachsen-Anhalt tritt der LehrerInnenmangel deutlich zutage: Viele Schulstunden fallen aus oder müssen fachfremd bestritten werden. Eine von der Landesregierung beauftragte Expertengruppe hat nun ihre Prognose für den langfristigen Lehrkräftebedarf vorgelegt, die die GEW allerdings deutlich kritisiert. So würde die Prognose nicht berücksichtigen, dass bereits im laufenden Schuljahr Lehrkräfte fehlten, Mehrbedarf für Inklusion und Digitalisierung sei nicht aufgeführt und mit den Berufsbildenden Schulen fehle eine ganze Schulform in den Berechnungen. „Es hat den Anschein, dass wissentlich Zahlenspielerei und Schönrechnerei betrieben wird", so Eva Gerth, Landesvorsitzende der GEW. Laut der Bildungsgewerkschaft benötigen die Schulen einen Personalzuwachs im deutlich vierstelligen Bereich.

Schleswig-Holstein

Gewerkschaften legen Maßnahmenkatalog vor

„Wir werden CDU, FDP und Grüne daran messen, was sie für die Arbeitnehmer und ihre Familien im Land tun", so Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord, anlässlich der Vorlage des Maßnahmenkatalogs „Gute Arbeit im Norden" der Gewerkschaften, der sich an die neue Landesregierung richtet. Positiv bewertet Polkaehn die Ziele der Regierung im Hinblick auf den öffentlichen Dienst. Sie will unter anderem die Kita-Qualität verbessern, die Unterrichtsversorgung auf 100 Prozent bringen, in der Beamtenbesoldung die bundesweiten Tarifabschlüsse übernehmen und sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst zurückführen. Der DGB fordert unter anderem bessere Bedingungen in Kitas, Schulen und Hochschulen. Der öffentliche Dienst benötige eine Attraktivitätsoffensive, die vom Lohn über die Gesundheitsförderung bis zur Vereinbarkeit mit Familie und Privatleben reicht.

Thüringen

Mehr Gewalt gegen PolizistInnen

2016 sind in Thüringen deutlich mehr PolizistInnen während der Dienstausübung Opfer von Gewalt geworden als im Jahr davor. Das ergab eine Kleine Anfrage der CDU-Fraktion an die Landesregierung. Die Zahl der erfassten Straftaten stieg demnach von 999 (2015) auf 1.240 (2016). Demnach nahmen vor allem die Fälle von Widerstand gegen PolizeivollzugsbeamtInnen sowie von gefährlicher oder schwerer Körperverletzung deutlich zu. „Die Landesregierung ist hier in der Pflicht zu handeln und Lösungswege aufzuzeigen", so der GdP-Landesvorsitzende Kai Christ. Die GdP fordert mehr politische Wertschätzung für die Arbeit der PolizistInnen und die konsequente Ausschöpfung der Strafverfolgungsnormen. Außerdem dürfe die Haushaltskonsolidierung nicht auf den Schultern der BeamtInnen ausgetragen werden.

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamtendarlehen mit Top-Konditionen

für Beamte, Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und Akademiker

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

Jetzt Angebot anfordern:

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

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte

INFO-SERVICE
Schulstr. 30 c
67125 Dannstadt-Schauernheim

UNSER ANGEBOT – IHR VORTEIL

– Anzeige –

Betreutes Wohnen nach Ihren Wünschen
Unsere Seniorenresidenzen setzen bundesweit anspruchsvolle Standards für das altersgerechte Wohnen.



www.augustinum.de

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



www.fachklinikum-borkum.de

Psychosomatische Reha für Mütter mit Begleitkind
Rehabilitationsmaßnahmen für Frauen mit einer psychosomatischen Erkrankung (individuelles Therapieprogramm). Mit Begleitkindern.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz
In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA
Fachklinik für Erkrankungen der Atmungsorgane
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

Studie prognostiziert stark steigende Schülerzahlen

Höchste Zeit zu handeln!

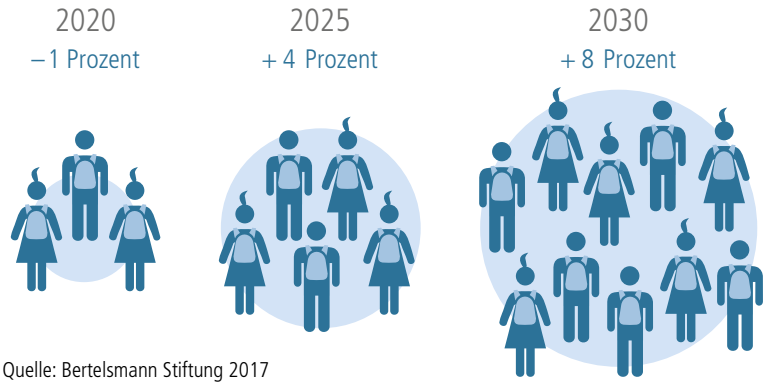
Im Mai beschloss die GEW auf ihrem Gewerkschaftstag den Dringlichkeitsantrag „Lehrkräftemangel bekämpfen". Untermauert wird die Forderung der Bildungsgewerkschaft jetzt durch neue Zahlen. Mitte Juli stellte die Bertelsmann Stiftung die Studie „Demografische Rendite adé: Aktuelle Bevölkerungsentwicklung und Folgen für die allgemeinbildenden Schulen" vor. Die Autoren Klaus Klemm und Dirk Zorn sagen für das Jahr 2025 rund eine Million mehr SchülerInnen voraus als die bisherige Prognose der Kultusministerkonferenz aus dem Jahr 2013. Statt dann 7,2 Millionen SchülerInnen erwarten die Wissenschaftler 8,3 Millionen SchülerInnen. Allein an den Grundschulen werden laut Studie 25.000 zusätzliche Lehrkräfte benötigt, zudem 2.400 Grundschulen mehr als heute.

Die Studie der Bertelsmann Stiftung zum Download unter **www.bertelsmann-stiftung.de** ▶ Publikationen

„Gemeinsame Kraftanstrengung"

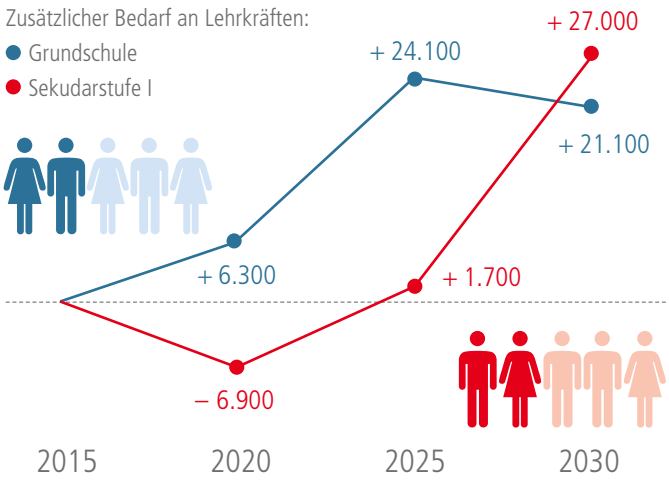
Angesichts dieser Prognose fordert die GEW eine gemeinsame Kraftanstrengung zur Sicherung des Lehrkräftenachwuchses. „Die Studie zeigt eindringlich, was Schulleitungen, Lehrerinnen und Lehrer und Personalräte an vielen Orten in Deutschland tagtäglich erfahren: Es wird immer schwieriger, die steigende Zahl von Schülerinnen und Schülern mit qualifizierten Lehrkräften zu versorgen", so die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe. Die Probleme könnten nur in Angriff genommen werden, wenn mehr Geld für Bildung zur Verfügung stehe: für mehr Lehrkräfte, weiteres pädagogisches Fachpersonal sowie Sanierung und Ausbau von Schulgebäuden.

Vorausschätzung: Schülerzahl steigt bis 2030 um 8 Prozent



Quelle: Bertelsmann Stiftung 2017

Der Schüler-Boom kommt zuerst in der Grundschule an und setzt sich später in der Sekundarstufe I fort.



Quelle: Bertelsmann Stiftung 2017

Arbeit an Grundschulen honorieren

Besonders gravierend ist das Problem laut GEW an Grundschulen. Wenn die Arbeit mit kleinen Kindern weniger honoriert werde als die Arbeit mit den älteren, werde dieser Mangel nicht zu beheben sein. Die Gewerkschaft fordert deshalb, die Lehrkräfte an allen Schularten gleich gut zu bezahlen. Derzeit verdienen Grundschullehrkräfte monatlich 400 bis 600 Euro weniger als die meisten Lehrkräfte an weiterführenden Schulen.

Baustelle: Ganztagsangebot und Inklusion

Die GEW gibt zu bedenken, dass in der Studie der Bertelsmann Stiftung bestimmte Faktoren noch gar nicht berücksichtigt sind. Dazu gehören dringend nötige Verbesserungen wie der Ausbau eines qualitativ hochwertigen Ganztagsangebots und auch eine bessere Personalausstattung für Inklusion.



Jetzt unterschreiben!

Den Renten-Sinkflug stoppen

Der DGB pocht auf einen Kurswechsel in der Rentenpolitik und erklärt in seiner Kampagne „Rente muss reichen" die Notwendigkeit für Veränderungen. Die Bundestagswahl am 24. September fest im Blick, haben der DGB und seine Einzelgewerkschaften klare Forderungen formuliert: 1. Rentensinkflug stoppen! | 2. Das Rentenniveau auf dem heutigen Stand von 48 Prozent stabilisieren und im weiteren Schritt anheben, etwa auf 50 Prozent! | 3. Die betriebliche Altersvorsorge stärken – mit Tarifvertrag und vom Arbeitgeber mitfinanziert! | 4. Den Schutz der Rentenversicherung auf die Selbstständigen ausweiten und Erwerbsminderungsrenten verbessern! | 5. Gute Arbeit und gesicherte Übergänge in die Rente!
Die Forderungen kann jede und jeder im Rahmen einer Petition an die Vorsitzenden der im Bundestag vertretenen Parteien mittragen.

Jetzt unterschreiben unter **rente-muss-reichen.de/meinestimme**

Rechtsprechung

Beschränkungen wegen Kopftuch: Eilantrag abgelehnt

Das Bundesverfassungsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung einer Referendarin im juristischen Vorbereitungsdienst des Landes Hessen gegen Einschränkungen im Zusammenhang mit dem Tragen eines Kopftuchs abgelehnt. In Hessen dürfen Rechtsreferendarinnen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, unter anderem bei Verhandlungen im Gerichtssaal nicht auf der Richterbank sitzen sowie keine Sitzungsleitungen und Beweisaufnahmen durchführen. Das Einbringen religiöser oder weltanschaulicher Bezüge könne den in Neutralität zu erfüllenden staatlichen Auftrag der Rechtspflege und der öffentlichen Verwaltung beeinträchtigen, so das Gericht. Die Entscheidung zur eingereichten Verfassungsbeschwerde steht noch aus.
(BVerfG, Beschluss vom 27. Juni 2017 – 2 BvR 1333/17)



Schwarzbuch

Rente mit 70

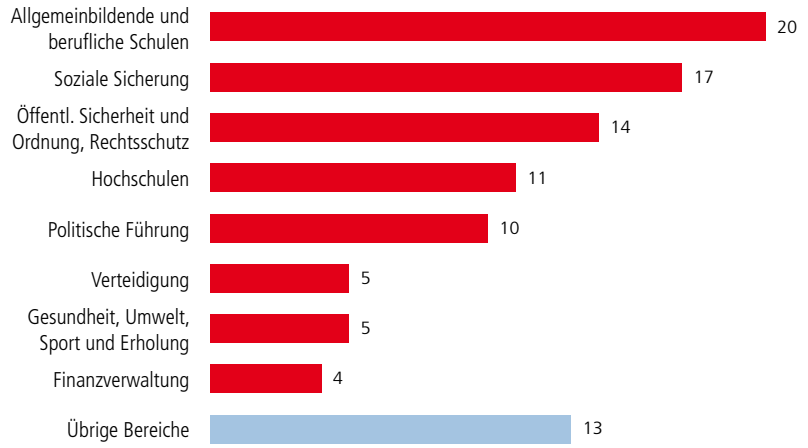
67 – oder doch bald 70? In der Diskussion um die Zukunft der gesetzlichen Rente wird von Politikern und Wissenschaftlern immer wieder eine Erhöhung des Rentenalters auf 70 Jahre ins Spiel gebracht. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften lehnen solche Pläne entschieden ab. Jetzt gibt das Schwarzbuch Rente mit 70 Einblick in die Realitäten der Arbeitswelt und zeigt, dass es schon heute in vielen Berufen schwierig ist, überhaupt den Renteneintritt gesund und ohne Abschläge zu erreichen. Das Schwarzbuch bringt in mehr als vierzig eindrücklichen Porträts die Arbeitswelt vieler Beschäftigter zur Sprache – wie auch ihre zum Teil sorgenvollen Blicke auf ihre künftige finanzielle Situation als RentnerInnen. Annelie Buntenbach, Markus Hofmann, Ingo Schäfer (Hg.): Rente mit 70 – Ein Schwarzbuch. Ch. Links Verlag. 15 Euro.

Zahlen, Daten, Fakten

Mehr Personal im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 2016 arbeiteten rund 4,69 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Dies waren 43.600 bzw. 0,9 Prozent mehr als im Jahr davor. Das berichtet das Statistische Bundesamt in seiner aktualisierten Personalstandstatistik zum öffentlichen Dienst. Demnach fand der Personalzuwachs vor allem im sozialen Bereich – zum Beispiel in kommunalen Kindertageseinrichtungen –, im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie an Hochschulen einschließlich Hochschulkliniken statt.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2016 (nach Aufgabenbereichen, in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017

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 AXA

– 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**

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Ich zahle / Wir zahlen per **Ermächtigung zur Lastschrift:** Konto-Nummer BLZ Bank

Unterschrift



FOCUS MONEY
BESTE PKV-BEIHILFETARIFE
Top-Schutz
Ausgabe 48/2016
Franke Bornberg

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
BUND VERLAG
Der Personalrat
HUK-COBURG

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig