

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Gesundheitsmanagement gendergerecht



Ländertarifrunde 2015

Gewerkschaften
fordern 5,5 Prozent

Belastungen belegbar machen

Interview zur
Gefährdungsbeurteilung

Service

Aktuelle Altersgrenzen
für die Pensionierung

Ausgabe 01 22.01.2015
www.beamten-magazin.de



Bundesweit für Sie da:
Mit Direktbank und
wachsendem Filialnetz.



Für uns: das kostenfreie Bezügekonto¹⁾

¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel das Bezügekonto mit kostenfreier Kontoführung.¹⁾

Informieren Sie sich jetzt über die **vielen weiteren Vorteile** Ihres neuen Kontos unter Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei) oder www.bezuegekonto.de



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

Stressbekämpfung ohne
Plan und Kontrolle? 4

Aus dem Bund

7

Interview

Verena Blix, Personalratsvorsitzende der
Hamburger Behörde für Gesundheit und
Verbraucherschutz, beantwortet Fragen
zur Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastungen 9

Aus den Ländern

10

Aus den Gewerkschaften

Tarifrunde 2015
5,5 Prozent mehr! 15

Service

Aktuelle Altersgrenzen für die
Pensionierung 17

Vermischtes

18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin,
oeb@dgb.de

Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Alexander Haas, Lisa Kranz, Matthias Poser,
Henriette Schwarz

Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte,
Fuchslochweg 1, 74933 Neidenstein
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573,
infoservice@beamten-informationen.de,
www.beamten-magazin.de

Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Titelbild: istockphoto.de/Cimmerian
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 22. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 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,

„Gender? Was hat das mit mir zu tun?“. Diese Frage hört man auch heute noch von vielen Kollegen. Aber immerhin nutzen inzwischen nicht mehr nur eine Handvoll junger Väter die neue Entscheidungsfreiheit: Sie brechen aus tradierten Rollen aus, um mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Sie erleben aber auch, was ihre Kolleginnen in Teilzeit schon seit langem kennen: Halbe Bezahlung bei doppeltem Stress. In einer auf „40 Stunden Plus“ getakteten Arbeitswelt wird die Teilzeit zur Gesundheitsgefahr. Dem Kampf gegen diese und andere psychische Belastungen in der Verwaltungswelt hat das Bundesinnenministerium den Schwerpunkt seines Gesundheitsförderungsberichts gewidmet, über den wir ab Seite 4 berichten. Wie in jedem Jahr enthält dessen Statistikeil deutliche Unterschiede je nach dem Geschlecht. Wie in jedem Jahr bleiben die Ursachen im Dunkeln. „Vielleicht mal die Beschäftigten fragen“, mag man raten. Nun tun das durchaus Behörden, zum Beispiel in Hamburg (Seite 11) und Bremen (Seite 10). Aber fragen sie auch richtig? Unser Beitrag auf Seite 6 zeigt: Viele geschlechtsspezifischen Zuschreibungen verursachen Stress. Aber sie sind so selbstverständlich und tabuisiert, dass wir es oft gar nicht aussprechen. Hier helfen neue Interviewmethoden im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Anderswo hilft nur das Recht: Auf die strukturelle Diskriminierung von Frauen im Bundesdienst hat es das Bundesgleichstellungsgesetz abgesehen. Noch. Wir berichten über die Kritik am Gesetzentwurf der Bundesregierung (Seite 7).

Mit freundlichen Grüßen

Gesundheitsförderungsbericht 2013
zur psychischen Gesundheit im Bundesdienst

Stressbekämpfung ohne Plan und Kontrolle?

Was tut der Bund, um stressbedingte Erkrankungen seiner über 250.000 unmittelbaren Beschäftigten zu verhindern? Der jüngst erschienene Gesundheitsförderungsbericht 2013 zeigt großen Verbesserungsbedarf auf: Gehandelt wird oftmals ohne eine ausreichende analytische Bedarfsermittlung. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen muss stärker kontrolliert werden. Rückschlüsse aus den Fehlzeiten sind mit Vorsicht zu genießen, insbesondere hinsichtlich des Geschlechts.

Für den Gesundheitsförderungsbericht 2013 der unmittelbaren Bundesverwaltung hat die Unfallversicherung Bund und Bahn die für das Gesundheitsmanagement Verantwortlichen in vierzehn obersten Bundesbehörden befragt. Nach ihrer Einschätzung ist die Sensibilisierung für psychische Belastung am Arbeitsplatz gewachsen. Ob Arbeitsbelastung, Stress oder Burnout: Für die Beschäftigten nimmt das Thema psychische Belastung inzwischen durchgehend einen hohen Stellenwert ein. Dem Gesundheitsförderungsbericht zufolge ist in allen einbezogenen Bundesbehörden inzwischen das Tabu geschwunden, über die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Psyche zu sprechen. Dementsprechend wird das Thema von Beschäftigten öfter in Beratungen und gegenüber den Personalräten angesprochen. Erkrankte Beschäftigte trafen auf den Respekt und die Unterstützung ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Behördenleitung unsicher?

Durchwachsen fällt indes das Urteil über die Behördenleitungen aus: Sie seien vereinzelt immer noch der Auffassung, psychische Belastung gebe es in ihrem Haus nicht. Behördenleiterinnen und -leiter, die dies sehr wohl sähen, seien wiederum oftmals inhaltlich unsicher. Es mangle an sinnvollen Konzepten. So hat sich denn auch erst in rund der Hälfte der befragten Behörden die Leitung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Frage der psychischen Gesundheit positioniert. Diese unterschiedliche Gewichtung spiegelt sich auch in den Steuerungsgremien

für das Gesundheitsmanagement wider. Bei nur sieben obersten Bundesbehörden ist darin auch ein entscheidungsbefugtes Mitglied der Leistungsebene vertreten. Die Rückendeckung der Leistungsebene fehlt oftmals.

Tappt die Verwaltung noch im Dunkeln?

Zwar hat das gewachsene Bewusstsein schon bei 80 Prozent der Behörden zu einer groben Definition von Zielen geführt. Genauere Handlungsschwerpunkte hat aber erst ein Drittel der befragten obersten Bundesbehörden. Dass die Handlungsschwerpunkte oft unklar sind, liegt an einer unzureichenden Analyse der Zustände in den Verwaltungen. So stützt sich ein Großteil der befragten Gesundheitsexpertinnen und -experten auf Erfahrungswerte und den „Flurfunk“. Dabei zwischen übergreifenden Trends und Einzelmeinungen zu unterscheiden, fällt schwer. Nur 57 Prozent der befragten obersten Bundesbehörden erheben systematisch Informationen, zum Beispiel mit einer MitarbeiterInnenbefragung. Auch in den Zieldefinitionen für das Gesundheitsmanagement kommen Transparenz und die Mitwirkung der Beschäftigten erst an vorletzter Stelle – obgleich sie aus gesundheitswissenschaftlicher Perspektive als elementare Erfolgsfaktoren für eine gesündere Verwaltung gelten.

Was tut die Bundesverwaltung konkret?

Der Bericht nennt eine große Bandbreite von Beispielen für gesundheitsförderliche Maßnahmen. Schwerpunkte liegen dabei aber noch immer in der sogenannten Verhal-

tensprävention – von der Rückenschule bis zum autogenen Training. Solcherlei Angebote zielen auf eine Änderung des individuellen Verhaltens der einzelnen Beschäftigten. So soll zum Beispiel die persönliche Widerstandskraft gegen Stress gestärkt werden. Maßnahmen, die die Ursachen von Stress in den Arbeitsbedingungen angehen, sind demzufolge weniger stark verbreitet. Doch auch hier finden sich viele Beispiele, von flexibleren Arbeitszeiten bis zu verpflichtenden Fortbildungen für Führungskräfte. Im Bereich des Arbeitsschutzes genießen solche Maßnahmen der Verhältnisprävention gesetzlichen Vorrang vor der Verhaltensprävention.

Wer weiß, was es gebracht hat?

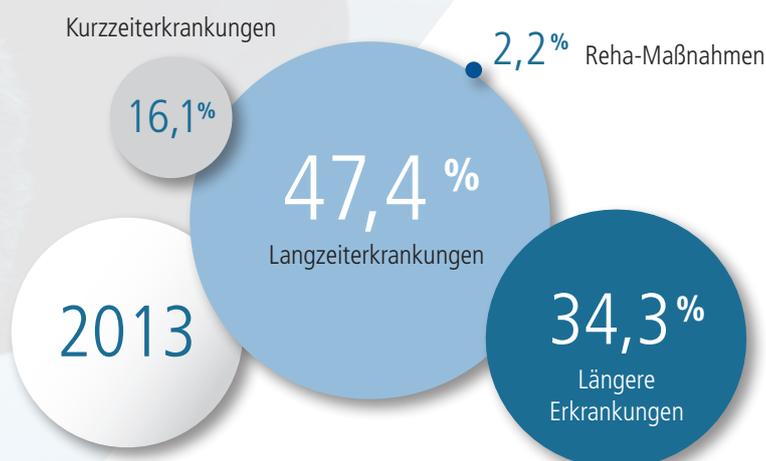
Noch seltener als die Definition von Feinzielen und die Erhebung des Ist-Standes ist die Evaluation der ergriffenen Maßnahmen für mehr Gesundheit. Weniger als ein Drittel der obersten Bundesbehörden überprüft umfassend, ob die Ziele erreicht wurden. Während einzelne Behörden auch hierzu auf MitarbeiterInnenbefragungen setzen, ziehen andere Fehlzeitenanalysen zu Rate. Aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht ist das problematisch. Denn Fehlzeiten sagen nur etwas über die Anwesenheit am Arbeitsplatz aus. Ob die anwesende Person auch gesund ist, bleibt im Dunkeln. Überdies machen sich Maßnahmen des Gesundheitsmanagements oft erst mit großer Verzögerung in den krankheitsbedingten Fehlzeiten bemerkbar. Dabei bleibt unklar, welche Faktoren für einen Anstieg oder Abfall der Fehlzeiten kausal sind.

Was sagen die Zahlen?

Diese eingeschränkte Aussagekraft von Fehlzeitenstatistiken ist auch der Grund, warum seit einigen Jahren die Statistik der krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nicht mehr im Mittelpunkt des Gesundheitsförderungsberichts steht. Mit den zur Verfügung stehenden personellen Mitteln bleibt die Fehlzeitenanalyse für die Bundesverwaltung beschränkt auf eine Gesamtbetrachtung. Die Fehlzeiten steigen weiter. Dies hängt auch mit dem zeitgleich weiter steigenden Altersdurchschnitt zusammen. Rechnet man ihn

heraus, ist die Abwesenheitsquote sogar leicht gefallen – allerdings nur knapp unter das Rekordniveau der beiden Vorjahre. Die grundlegenden Trends gelten auch für die Bundesverwaltung: Der Krankenstand nimmt mit absteigender Laufbahngruppe zu. Mehr noch: Dort entfallen anteilig auch mehr Krankheitstage auf Langzeiterkrankungen.

Verteilung der Krankheitsdauer in der unmittelbaren Bundesverwaltung

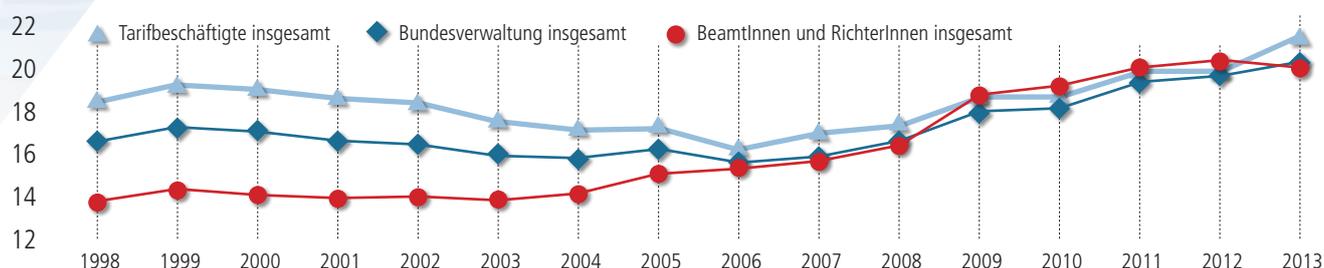


Warum haben Frauen mehr Abwesenheitstage?

Im Durchschnitt entfallen auf weibliche Beschäftigte der unmittelbaren Bundesverwaltung mehr krankheitsbedingte Abwesenheitstage. Während sich das bei den Langzeiterkrankungen von mehr als 30 Arbeitstagen nur hauchdünn abzeichnet, sind die Abstände bei den kürzeren Abwesenheitsdauern deutlich. Schlussfolgerungen zieht die Fehlzeitenstatistik daraus nicht. Dafür müssen viele Faktoren berücksichtigt werden. Auch aus anderen Untersuchungen ist bekannt, dass das Krankheitsrisiko je nach Alter, Laufbahngruppe, Ressort, Tätigkeit und Arbeitszeitmodell (z. B. Wahrnehmung von Telearbeit) unterschiedlich verteilt ist – ebenso wie die Frauen- und Männerquoten in diesen Gruppen. Die Ursachenermittlung muss daher ins Detail gehen. Wie das gelingen könnte, zeigt ein Forschungsprojekt auf, das in nachfolgendem Artikel vorgestellt wird.

Quelle der Grafiken:
BMI: Gesundheitsförderungsbericht 2013, S. 52 und 44.

Entwicklung der Abwesenheitstage je Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung



Gesundheit. Gender? Gerecht!

Warum Stereotype alle Beschäftigten gesundheitlich belasten

Seit Jahren fehlt eine fundierte Analyse, warum sich die Fehlzeiten von Männern und Frauen unterscheiden. Eine Methode zur Ursachenermittlung kommt aus dem Forschungsprojekt „Gender/Stress“ der Hans-Böckler-Stiftung.

Selbst in derselben Position können gesundheitliche Belastungen je nach Geschlecht der Beschäftigten stark variieren. Dies liegt unter anderem an unausgesprochenen geschlechtsspezifischen Erwartungen von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie den Bürgerinnen und Bürgern. Manche Berufsbilder sind stark von traditionellen Frauen- und Männerbildern geprägt. So gehört zum Polizeiberuf ganz selbstverständlich und unhinterfragt „Angstlosigkeit“ und entschiedenes Auftreten. In den frauendominierten Sozialberufen stehen Empathie und Zuwendung in keiner Stellenbeschreibung – sie gehören selbstverständlich dazu. Hieraus können sich jeweils für beide Geschlechter Belastungen ergeben. Die Polizistin und der Pfleger stehen bisweilen unter Druck, weil ihnen die Erfüllung der Berufsanforderung nicht zugetraut wird. Sie erfüllen zwar die Anforderungen aus der Stellenbeschreibung, aber mitunter anders, als es die Geschlechterstereotype erwarten lassen. Der Polizist oder Soldat steht unter Druck, weil der Raum fehlt, seine Angst aufzuarbeiten. Der Krankenpflegerin fehlt der Raum, um aufzuarbeiten, dass sie tatsächlich Ekel vor einer Wunde eines Patienten empfindet, sich aber gezwungen sieht, Zuwendung zu zeigen.

Im Gesundheitsmanagement der Behörden wird dies oft nicht berücksichtigt. So tappen die Behörden mit Fragebögen oft in die Falle, dass Beschäftigte so antworten, wie es ihnen die vorherrschenden Geschlechterrollen jeweils nahelegen. Der Polizist verschweigt die Angst, die Krankenpflegerin den Ekel. Mehr noch: Oftmals werden Polizistinnen bzw. Polizisten und Krankenpflegerinnen bzw. Krankenpfleger nach solchen Tabus erst gar nicht gefragt. Mit dem Instrument des „Gender-Perspektivwechsels“ kann man hier Abhilfe schaffen. In einem Workshop werden zum Beispiel zuerst die Männer danach befragt, was ihrer Meinung nach die Kolleginnen stresst, wie die Kolleginnen den Sinn der eigenen Arbeit und die Handlungsspielräume einschätzen. Anschließend werden umgekehrt die Frauen zum Stress der Männer befragt. Danach kommen in der gemischten Gruppe die Antworten auf den Tisch. Auf diese Weise kam im Berliner Finanzamt Mitte zu Tage, dass viele Beschäftigte in den Spätschichten Angst vor Übergriffen hatten. In der Männerdomäne des Finanzamts hatte das zunächst niemand artikuliert. Erst die Männer berichteten über Ängste ihrer Kolleginnen. Und am Ende konnten endlich auch die Männer ihre Angst eingestehen.




Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente mit dem zusätzlichen Plus für Gewerkschaftsmitglieder

Riester-Rente + DGB-Vorteil = Das RentenPlus

www.das-rentenplus.de



„Pensionspaket“: BMI sagt Nein

Seit dem 1. Juli 2014 gilt das verbesserte Rentenrecht: abschlagsfreie Rente mit 63 bei 45 Beitragsjahren, Erhöhung der anrechenbaren Erziehungszeiten für Eltern von vor 1992 geborenen Kindern sowie eine für die Versicherten günstigere Regelung im Fall einer Erwerbsminderungsrente. Seit nunmehr über einem halben Jahr forderte der DGB den Gesetzgeber wiederholt auf, die Änderungen des sogenannten Rentenpakets auch im Beamtenrecht nachzuzeichnen. „Wir fordern die adäquate Übertragung des Rentenpakets auf die Beamten“, so die stellvertretende Vorsitzende des DGB, Elke Hannack. Der Staat könne nicht einerseits die Wirkungsgleichheit bei Verschlechterungen hochhalten, sie bei Verbesserungen aber als unberechtigte Forderung abtun. Dennoch hat Bundesinnenminister Thomas de Maizière nun in einem Schreiben an Hannack mitgeteilt, der Forderung nicht nachkommen zu wollen. Die nicht vergleichbaren Ausgangslagen sprächen gegen die Anpassungen. So werde die Pension mit 63 auf Grund der bereits existierenden besonderen Altersgrenzen nicht eingeführt. Zudem würde sie zur Verschärfung des Fachkräftemangels beitragen und sei nur schwerlich mit den Bestrebungen einer nachhaltigen Sicherung der Finanzierungsgrundlagen der Beamtenversorgung in Einklang zu bringen. Damit bleibt Bayern vorerst der einzige Dienstherr, der zumindest einen Teil des „Rentenpakets“ auf seine BeamtInnen überträgt.

Foto: fotolia.de/Kautz15

Bund

Sorge um unterrepräsentierte Männer

Die Zahlen sind auch nach Jahrzehnten des Gleichstellungsrechts erdrückend: Frauen sind im Bundesdienst deutlich unterrepräsentiert. Das gilt insgesamt (25,6 Prozent), aber auch für viele Männerdomänen wie die Streitkräfte (9,3 Prozent), die Schifffahrtsverwaltung (14,8 Prozent) oder die Polizei (21,4 Prozent). Und es gilt vor allem für Führungspositionen, wie beispielsweise Ämter der Besoldungsgruppen A 15 (22,4 Prozent) oder A 16 (15,8 Prozent). Gleichwohl will die Bundesregierung mit ihrem Entwurf für ein neues Bundesgleichstellungsgesetz auch die Bereiche in den Blick nehmen, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Deutlich kritisierte der DGB diese Herangehensweise. „Die symmetrische Ansprache von Männern und Frauen ignoriert die strukturelle Dimension der Diskriminierung“, heißt es in der DGB-Stellungnahme. Die Repräsentanz von Frauen sei nur ein Indiz im gesamtgesellschaftlichen Mosaik der Diskriminierung. Hinzu kämen männliche Dominanzkultur und eingeübte Rollenbilder. Der

DGB verweist beispielhaft auf den Bereich der sozialen und gesundheitlichen öffentlichen Dienstleistungen. In der Gesamtbetrachtung sind Frauen hier oft überrepräsentiert – im Gesundheitswesen des Bundes etwa mit 65,30 Prozent. Die Leitungspositionen sind indes überwiegend männlich besetzt. Mit dem Ansatz des Gesetzesentwurfs stelle man nun auf die Förderung von Männern in den unteren und mittleren Ämtern und Entgeltgruppen ab. „Deren berufliche Entwicklung ist aber offenbar nicht förderungsbedürftig, denn sie schaffen es überproportional leicht, in Beförderungssämtern aufzusteigen“, so der DGB. Er hat stattdessen eine ganze Reihe konkreter Weiterentwicklungsvorgeschlagen. Bundesbehörden, die das Gleichstellungsgesetz oder wesentliche Vorgaben des Gleichstellungsplanes verletzen, sollen nach Ansicht des DGB finanziell sanktioniert werden.

Die den Haushalten der jeweils betroffenen Behörden entzogenen Mittel sollten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zugutekommen. Zur Ahndung solcher Verstöße fordert der DGB die Einrichtung einer Kontrollkommission. Darüber hin-



aus fordert er, sogenannte Ausschärfungen der Beurteilung zukünftig bei Beförderungsentscheidungen nicht mehr zu Lasten von Frauen zu berücksichtigen. Durch die bestehende „Überdifferenzierung“ bei Beförderungsentscheidungen laufe die Quotenrege-

lung oftmals leer. Nach dem derzeit geltenden Recht werden bei gleicher Gesamtbeurteilung zunächst Binnendifferenzierungen nach verschiedenen Kategorien gebildet. Sind auch auf dieser Stufe unterschiedliche BewerberInnen noch gleichauf, werden die Leistungs- und Befähigungsmerkmale einer „Ausschärfung“ unterzogen. Diese Ausdifferenzierung wird nötigenfalls auch noch auf Vorbeurteilungen erstreckt. Im Ergebnis bleibt für die bestehende Quotenregelung nur noch dann Raum, wenn nach diesem Vorgehen immer noch ein Gleichstand in den Qualifikationen besteht. Auch der ehemalige Bundesverfassungsrichter Prof. Dr. Hans-Jürgen Papier hatte jüngst in einem Rechtsgutachten für das Land Nordrhein-Westfalen dargelegt, dass dieser Grad der Ausdifferenzierung nur eine scheinbare Rationalität biete, die „verschleiert, dass bei jeder Auswahl auch ein gewisser Ermessensspielraum besteht.“

Bundespolizei

Dienstpostentauschbörse kurz vor dem Start

Seit 2013 arbeitet das Bundespolizeipräsidium an einer IT-unterstützten Tauschbörse, die BundespolizistInnen den Tausch ihres Dienstpostens erleichtern soll. Dabei unterstützt wurde es vom Bezirkspersonalrat sowie dem GdP-Bezirk Bundespolizei. Bald sollen sich Beschäftigte über das dienstliche Intranet mögliche Tauschpartner in allen Dienststellen der Bundespolizei suchen können. Dabei ist ein Tausch auf gleiche Dienstposten nicht erforderlich. So konnte die GdP erreichen, dass gegebenenfalls mittels Einzelfallprüfung ermittelt wird, inwieweit ein Tausch doch möglich ist. Strittig war, ob auch laufbahnübergreifende Tauschmöglichkeiten bei gleichen Dienstposten ermöglicht werden sollen. Nun konnten sich die Beteiligten darauf verständigen,

dies zunächst probeweise für die Dauer eines Jahres zuzulassen. Die Genehmigung des Tauschgesuchs gilt als Regelfall. Eine Ablehnung darf demnach nur aus dienstlichen Gründen erfolgen.

Bund

Bewegung im Pflegerecht

Zum 1. Januar 2015 traten zahlreiche Erleichterungen für Erwerbstätige in Kraft, die nahe Angehörige pflegen. Allerdings gilt dies nicht für BeamtInnen (wir berichteten). Sie haben derzeit keinen Anspruch auf das neue zehntägige Pflegeunterstützungsgeld. Es wird Beschäftigten gezahlt, die wegen einer akut auftretenden Pflegesituation der Arbeit fern bleiben müssen. Im Januar hat Bundesinnenminister Thomas de Maizière nun eine Übertragung dieser Regelungen auf die BeamtInnen des Bundes angekündigt.

Debeka

Lebensversicherungsverein a. G.

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes



Kennen Sie Ihre Versorgungsansprüche ?

– bei Dienstunfähigkeit durch Krankheit oder Dienstunfall und im Ruhestand

Die oftmals komplizierten Regelungen der Beamtenversorgung sind nicht immer leicht zu verstehen. Wir berechnen daher für Sie Ihre individuellen Versorgungsansprüche und bieten für Ihren persönlichen Bedarf die passenden Lösungen.

Sprechen Sie uns an, wir informieren Sie gerne.

Info
(02 61) 4 98-0
www.debeka.de

anders als andere

Debeka



Foto: privat

Belastungen belegbar machen

In der Hamburger Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz wurde zwischen 2013 und 2014 im Rahmen des Projekts „proBGV – Belastungen reduzieren, Gesundheit verbessern“ eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt. Über die Umsetzung und die Ergebnisse haben wir die Personalratsvorsitzende Verena Blix befragt.

magazin // In der Hamburger Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz wurde eine Gefährdungsbeurteilung mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt. Warum fiel die Wahl auf dieses Erhebungsinstrument?

Verena Blix // Wir hatten den Index bereits vor Jahren kennengelernt und waren begeistert, wie flexibel er einsetzbar ist. Wir hatten auch schon mal eine Wandzeitungsbefragung im Rahmen einer Personalversammlung damit gemacht und ihn dann gegenüber der Dienststelle vorgeschlagen. Die Projektgruppe hat mehrere Instrumente geprüft. Uns hat aber insbesondere überzeugt, dass mit dem DGB-Index Gute Arbeit ein Instrument geliefert wird, welches auch Vergleiche und Wiederholungsbefragungen ermöglicht. Als Interessenvertretung war uns wichtig, dass es gleichzeitig ein Beteiligungskonzept gab, bei dem uns externe Berater unterstützt haben.

magazin // Gab es Vorbehalte seitens des Arbeitgebers oder der Beschäftigten gegenüber der Befragung? Wie wurde das Vorhaben kommuniziert?

Verena Blix // Die Gefährdungsbeurteilung kann nur vom Arbeitgeber veranlasst und durchgeführt werden. Der Personalrat hat einen gesetzlichen Auftrag, den Arbeitgeber bei der Erfüllung dieser Aufgabe zu unterstützen. Das hat unser Personalrat immer sehr ernst genommen, aber auch unsere Behördenleitung weiß natürlich, dass nur ein gutes Vorbild auch andere Arbeitgeber überzeugen kann. Für die Akzeptanzarbeit haben wir uns viel Zeit genommen und alle Fragen und Bedenken einbezogen. Die Senatorin Cornelia Prüfer-Storcks hat auch selbst immer wieder glaubwürdig vermittelt, dass sie hinter dem Projekt steht.

magazin // Unter welchen Belastungen leiden die Beschäftigten laut der durchgeführten Analyse am meisten?

Verena Blix // Das sind die widersprüchlichen Anforderungen, die Arbeitsmenge und die Arbeitshetze. Aber auch emotionale Anforderungen aus der Arbeit oder in der Zusammenarbeit wurden als belastend beschrieben.

magazin // Wie können diese Belastungen reduziert werden und wie geht es mit dem Projekt proBGV weiter?

Verena Blix // Das Projekt wurde beendet und die angefangenen Prozesse in die Linie überführt. Damit sie nicht vergessen werden, haben wir in einer Dienstvereinbarung eine Struktur für ein gemeinsames Controlling abgesichert. Die Behördenleitung hat auch weiterhin die Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen übernommen. Die Kolleginnen und Kollegen haben in rund 17 Workshops ihre Angaben aus der Online-Befragung konkretisiert und Vorschläge zum Abbau von Belastungen gemacht. Diese sollen jetzt in Maßnahmen einfließen – teilweise werden sie aber noch weiter in Qualitätszirkeln diskutiert. Es sind Veränderungsprozesse angestoßen, bei denen viele kleine Mosaiksteine zusammenwirken. Die Gefährdungsbeurteilung ist letztlich ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess und man ist damit nie fertig. Allerdings müssen Personalrat und Beschäftigte mitwirken und Verantwortung übernehmen – denn auch hier kommt nichts von selbst. Eine große Ursache von Belastungen sind wie überall die nicht besetzten Stellen bei zum Teil noch wachsenden Anforderungen – das löst die Gefährdungsbeurteilung nicht. Sie macht aber belegbar, dass diese Belastungen da sind. Als Interessenvertretung haben wir jetzt Daten für Taten in der Hand.

Baden-Württemberg

Reform des Beurteilungswesens

Nach mehr als 20 Jahren wird das Beurteilungswesen in der Landesverwaltung Baden-Württemberg reformiert. Aus diesem Grund kamen am 28. November 2014 VertreterInnen von DGB, ver.di, GdP und dem Innenministerium des Landes zu einem Beteiligungsgespräch zusammen. Mit seinen Mitgliedsorganisationen setzt sich der DGB für eine Kombination aus gesetzlichem Mindestmaß von Beurteilung und alternativen Feedback-Systemen ein. Im Erörterungsgespräch wurde dem DGB signalisiert, dass möglichst viele Anregungen in den Gesetzentwürfen zum Beurteilungswesen aufgenommen werden sollen. Dazu zählen laut DGB insbesondere klare Aussagen zu den Gesprächen zwischen Beamtinnen und Beamten und den (Vor-) Beurteilenden, die zum wichtigen, personalentwickelnden Element des Beurteilungswesens werden sollten und der Transparenz dienen. Nicht durchgesetzt werden konnte bislang jedoch die angestrebte Verbesserung des Punktemodells und auch die Anhebung der Altersgrenze auf 60 Jahre in Bezug auf die Ausnahme von der Regelbeurteilung stößt auf Kritik der Gewerkschaften.

Bayern

Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen

Die GdP in Bayern hat eine Gesetzesänderung errungen, für die sie seit Jahren eingetreten ist: Künftig wird der Dienstherr bei nicht erfüllbaren Schmerzensgeldansprüchen in Vorleistung treten müssen.

Voraussetzung für die Erfüllungsüber-

nahme ist neben einem schriftlichen Antrag durch die bzw. den Geschädigte(n), ein rechtskräftig festgestellter Schmerzensgeldanspruch gegen einen Dritten über einen Betrag von mindestens 500 Euro sowie eine erfolglose Vollstreckung. Wurde in diesen Fällen dann keine einmalige Unfallentschädigung oder ein Unfallausgleich gezahlt und ist die Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Rechtskraft des Urteils abgelaufen, besteht der Anspruch auf Ausgleich gegenüber dem Dienstherrn.

Berlin

Wünsch dir was!

Die Beschäftigten der Berliner Finanzämter leiden unter der zu geringen Personalausstattung, verbesserungsbedürftiger Technik, mangelnden beruflichen Aufstiegschancen und der



Die ver.di-Fachkommission Steuerverwaltung überreicht Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz-Ahnen (4. v. l.) und Abteilungsleiterin Ute Goetsch (2. v. r.) die „Wunschzettel“ aus 23 Berliner Finanzämtern. Foto: Jörg Bewersdorf

schlechten Bezahlung. Dies ist längst bekannt. Um diese Zustände auch dem neuen Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz-Ahnen vor Augen zu führen, initiierte ver.di im vergangenen Dezember die Aktion „Wunschzettel“. Die Beschäftigten der Berliner Finanzämter waren aufgerufen, Kollatz-Ahnen ihre Wünsche mitzuteilen. Dies taten sie zahlreich. So konnten 1.868 Wunschzettel überreicht werden und auch der Vorsitzende der ver.di-Fachkommission Steuerverwaltung, Klaus-Dieter Gössel, hat dem Senator eine To-do-Liste mit auf den Weg gegeben: „Als gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten in den Finanzämtern wünschen wir uns vom neuen Finanzsenator deutliche

Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung der Leistungen der Beschäftigten in den Finanzämtern. Mehr Personal, eine schnellere Angleichung an die Bundesbesoldung, ein volles 13. Monatsgehalt und die Übernahme unserer Anwärterinnen und Anwärter, die die Prüfung bestanden haben, sind unsere vorrangigen Erwartungen an den neuen Senator“.

Brandenburg

Familienzuschlag novelliert

Zum 1. Januar 2015 trat die novellierte Regelung des Familienzuschlags in Kraft. Der Zuschlag der Stufe 1, der so genannte „Verheiratenzuschlag“, wird nun nicht mehr besonders ausgewiesen. Stattdessen wurde mit der Erhöhung der Grundgehälter um 60,10 Euro die Hälfte des bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Zahlbetrages in die Besoldungstabelle integriert. Der DGB konnte jedoch erreichen, dass allen am 31. Dezember 2014 im Dienst stehenden, verheirateten oder verpartnerten BeamtInnen eine Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages der nun erhaltenen Besoldung zum 2014 gezahlten „Verheiratenzuschlag“ gezahlt wird. Zudem wurde der Familienzuschlag der Stufe 2, der sogenannte „Kinderzuschlag“, für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind auf jeweils 140 Euro erhöht. Mit dem nun geltenden umstrukturierten Familienzuschlag wurde der letzte Teil des Ende 2013 vom Landtag beschlossenen Novellierungsvorhabens der brandenburgischen Besoldungsvorschriften umgesetzt.

Bremen

Wissen der Beschäftigten einbeziehen

In Bremen sind die Fehlzeiten 2013 der Beschäftigten weiter gestiegen, meldete die Senatsverwaltung für Finanzen Ende letzten Jahres. Die Fehlzeitenquote (nach Arbeitstagen) erhöhte sich von 6,98 Prozent im Jahr 2012 auf 7,09 Prozent im Jahr 2013. Die Unterschiede zwischen einzelnen bremischen Behörden sind enorm. So variiert die Fehlzeitenquote von 3,18 Prozent bis 13,32 Prozent.





Foto: istockphoto.de/mecgyverth

Neben Unterschieden in der Personalstruktur kann dies vor allem an Faktoren wie der Arbeitsbelastung und dem Führungsverhalten liegen. Um den Ursachen in den Dienststellen auf die Spur zu kommen, setzt Bremen verstärkt auf das Wissen und die Einschätzungen der MitarbeiterInnen. So präsentierte das „Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement“ Trends aus den zwischen 2010 und 2013 durchgeführten Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitswerkstätten. Dabei konnten die wichtigsten Belastungsfaktoren und konkrete Verbesserungsvorschläge bereichsbezogen identifiziert werden. In einigen Bereichen ging es vor allem darum, Belastungen durch die Umgebung des Arbeitsplatzes oder durch die Schwere und Menge der Arbeit zu reduzieren. In anderen Bereichen standen Verbesserungen der Abläufe oder des Informationsflusses im Fokus.

Hamburg

Mit Bildung die Spaltung überwinden

Angesichts neuerer Befunde zum Zusammenhang von Bildungserfolg und sozialer Herkunft zog Hamburgs GEW-Vorsitzende Anja Bensinger-Stolze Anfang 2015 eine bittere Bilanz: „Unser Bildungssystem leistet nicht das, was seine vornehmste und verfassungsrechtlich gebotene Aufgabe ist: Mit seinen Mitteln Chancengleichheit zu reduzieren.“ Die Bildungseinrichtungen in Hamburg stünden durch die Spaltung der Stadt vor enormen Herausforderungen. So habe der Anteil der Menschen, die arm sind, in den letzten Jahren

deutlich zugenommen. Hinzu komme, dass sich Armut und Reichtum nicht gleichmäßig über das Stadtgebiet verteilen. Es gebe Stadtteile, in denen kaum Kinder aufwachsen, und solche, in denen sich die Zahl dort lebender Kinder, Armut und Sozialhilfebezug, schlechte Wohnverhältnisse, Arbeitslosigkeit und Haushalte mit Migrationshintergrund konzentrieren. Diese ungleichen Stadtteile seien zunehmend gegeneinander abgeschottet. „Daher fordert die GEW ein Gesamtsystem von Erziehung und Betreuung, von Bildung und Wissenschaft, in dem alle Menschen ihr Recht auf Bildung verwirklichen können und in dem die Beschäftigten Arbeitsbedingungen vorfinden, die eine professionelle pädagogische Arbeit ermöglichen“, so Bensinger-Stolze.

Hessen

Vergabegesetz: Chance vergeben

Als „insgesamt enttäuschend“ hat Gabriele Kailing, Vorsitzende des DGB Hessen-Thüringen, das im Dezember 2014 verabschiedete Vergabe- und Tariftreuegesetz bezeichnet. „Wir begrüßen die Pflicht zur Tariftreue im Öffentlichen Personennahverkehr ausdrücklich. Das ist ein Fortschritt gegenüber der alten Rechtslage. Aber insgesamt ist das hessische Vergabegesetz aus Arbeitnehmersicht eines der schlechtesten in Deutschland.“ Besonders enttäuscht zeigte sich Kailing darüber, dass es auch unter einem grünen Wirtschaftsminister offensichtlich nicht möglich sei, im Kampf gegen Ausbeutung und Lohndumping entscheidend voranzukommen: „Ohne Kontrollen durch zusätzliches Personal laufen Tariftreuebestimmungen aber ins Leere.“

Mecklenburg-Vorpommern

Hundert mehr – inklusive Inklusion?

Bildungsminister Mathias Brodkorb (SPD) hat für das kommende Schuljahr 100 Neueinstellungen von Lehrkräften angekündigt. „Das entspricht zwar unseren bisherigen Erkenntnissen“, erklärte die GEW-Landesvorsitzende Annett Lindner, „wir bezweifeln jedoch, dass Mehrbedarfe zur Umsetzung der Inklusion bereits berücksichtigt sind.“ So fehle noch im-

mer ein Konzept, um der Pflicht zur Teilhabe von SchülerInnen mit Handicaps an Regelschulen gerecht zu werden. Außerdem besteht nach Ansicht der GEW Raum für eine Senkung der Pflichtstundenzahlen. Bisher hatte das Land entgegnet, dass dann zu wenige Fachkräfte für die Unterrichtsversorgung zur Verfügung stünden. „Wenn der Bildungsminister weniger qualifizierte Lehrkräfte aus der landeseigenen Ausbildung einstellen wird, als eigentlich verfügbar wären, ist dieses Argument nicht mehr haltbar“, so Lindner.

Niedersachsen

Alle Jahre wieder

Auch im Dezember 2014 haben sich Beschäftigte (darunter Feuerwehrleute, Lehrer und Polizeibeschäftigte) und VertreterInnen der Gewerkschaften in Hannover zur mittlerweile alljährlichen „Tannenbaumaktion“ zusammengefunden, um gegen die Halbierung des sogenannten Weihnachtsgeldes und die Be-



Rund 500 Beschäftigte überbrachten am 12. Dezember 2014 bei der „Tannenbaumaktion“ dem niedersächsischen Finanzminister ihre Forderungen. Foto: Ulf Birch

AUS DEN LÄNDERN

soldungspolitik der Landesregierung zu protestieren. Im Rahmen dessen wurde dem niedersächsischen Finanzminister, Peter-Jürgen Schneider, in Anspielung auf die der Ländertarifrunde vorweggegriffenen Besoldungsrunde ein gespaltener Tannenbaum als Geschenk überreicht. Laura Pooth, stellvertretende Landesvorsitzende der GEW, mahnte: „Die Abkopplung der Besoldung der Beamten von den Tarifergebnissen in den Ländern führt in eine Sackgasse, noch ist Zeit umzukehren.“ Für ver.di Landesleiter Detlef Athing stellte die Aktion die Eröffnung der Tarifrunde dar und „das Haushaltsbegleitgesetz nehmen wir als erstes Signal für eine Erhöhung der Gehälter, das aber noch längst nicht ausreicht. Denn die Länderbeschäftigten wollen mit der Entwicklung der Einkommen in den Kommunen und dem Bund angemessen mithalten“.

Nordrhein-Westfalen

Schulsozialarbeit hat Perspektive

An den Schulen des Landes soll die Schulsozialarbeit nach dem Bildungs- und Teilhabeprogramm auch in den nächsten drei Jahren fortgesetzt werden. Darauf einigten sich Ende letzten Jahres Landesregierung und die kommunalen Spitzenverbände. Die GEW begrüßte die mit der Einigung verbundene Finanzhilfe des Landes im Umfang von 144 Millionen Euro als klares Signal der Verantwortung. „Endlich ist eine Regelung gefunden worden, die Schulsozialarbeit nicht im Regen stehen zu lassen. Das ist eine gute Nachricht für 1.500 SchulsozialarbeiterInnen, aber auch für die SchülerInnen und die Schulen“, freute sich GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer. Schäfer forderte, auch die gesamte Perspektive der Schulsozialarbeit in den Blick zu nehmen: „Hier geht es um praktische Lebensberatung und Unterstützung in der Schule, für Kinder, Jugendliche und ihre Eltern. Damit wird effektiv Bildungsbenachteiligung abgebaut.“

Rheinland-Pfalz

Gebt uns Personal!

Seit Jahren verzeichnet die Rheinland-Pfälzische Polizei steigende Fallzahlen bei gleichblei-

gend niedriger Aufklärungsquote. Dennoch beschloss die Landesregierung, bis 2016 mehr als 250 Stellen zu streichen. Statt der derzeit vorhandenen 9.270 PolizeibeamtInnen sollen ab dem nächsten Jahr nur noch 9.014 Kräfte für Sicherheit sorgen. Der Landesvorsitzende der GdP, Ernst Scharbach, kritisiert die Pläne mit Verweis auf einen bereits bestehenden Personalmangel. So habe die Polizei vielerorts jetzt schon nicht mehr genug Personal um die ihr übertragenen Aufgaben noch zufriedenstellend erfüllen zu können. Die rot-grüne Koalition vernachlässige bei ihren Überlegungen, dass mehr als eintausend der im Wechselschichtdienst tätigen PolizistInnen gesundheitlich angeschlagen und nur eingeschränkt dienstfähig seien. Hinter den Kulissen soll ein leitender Polizeibeamter kürzlich vorgerechnet haben, dass tatsächlich 1.000 Stellen geschaffen werden müssten. Anders könnten bestehende und künftige Aufgaben wie die Bekämpfung von Cyberkriminalität nicht ordnungsgemäß erfüllt werden.

Saarland

Bundesweit einmalige Zusammenarbeit

Ab Januar 2015 bearbeiten saarländische Finanzbehörden zentral auch die Grunderwerbsteuerfälle des Nachbarlandes. Im Gegenzug werden die Erbschaft- und Schenkungssteuerfälle beider Länder zentral in Rheinland-Pfalz beim Finanzamt Kusel-Landstuhl bearbeitet. Damit wird die langjährige Kooperation beider Länder im Bereich der Finanzverwaltung nun auch auf die Landessteuern ausgedehnt. Der Grundstein zu dem länderübergreifenden Kooperationsprojekt wurde bereits 2011 mit einer Vereinbarung gelegt. In den vergangenen drei Jahren haben Arbeitsgruppen die



Voraussetzungen für die Zusammenarbeit geschaffen. Die beiden Länder betreten mit ihrer derart weitreichenden Kooperation im Bereich der Landessteuern auch im bundesweiten Vergleich Neuland.

Sachsen

4.000 Unterschriften für „Sachsen, kauf fair!“

Ein breites Netzwerk von Gewerkschaften über Kirchen bis zu EntwicklungspolitikerInnen fordert ein faires Vergabegesetz für das Land Sachsen. Bis Ende 2014 konnte es dafür 4.000 UnterstützerInnen gewinnen. Deren Unterschriften unter eine entsprechende Petition überreichten sie im Dezember an den Landtagspräsidenten Dr. Matthias Rößler. Steuergelder für den Einkauf von Textilien, Blumen, Steinen, Kaffee und Computern sollen nicht mehr für Kinderarbeit, Hungerlöhne und Menschenrechtsverletzungen ausgegeben werden.

„Großkonsumenten wie der Freistaat Sachsen stehen in einer besonderen Verantwortung“, erklärte Antonia Mertsching vom Entwicklungspolitischen Netzwerk Sachsen. Manja Sellenthin vom DGB-Bezirk Sachsen ergänzte: „Es wird endlich Zeit, dass Sachsen ein modernes Vergabegesetz bekommt.“ In Sachsen



sei der Preis immer noch das alles entscheidende Auswahlkriterium. „Es wird nicht hinterfragt, wie dieser zustande kommt“, meint Sellenthin. Dies leiste einen Anreiz dazu, Arbeits-, Sozial- und Tarifrechte zu umgehen und Konkurrenzangebote in wettbewerbswidriger Weise zu unterbieten. „Nur mit sozialen und ökologischen Vergabekriterien kommen wir weg von der reinen Fixierung auf den Preis“, so Sellenthin.

Sachsen-Anhalt

Von Top zu Flop

Mit dem Beschluss des Haushaltsbegleitgesetzes 2015 hat der Landtag für Missmut bei den VollzugsbeamtInnen des Landes gesorgt. Das Gesetz sieht unter anderem die Einführung der Kostendämpfungspauschale vor. Damit wird die ehemals freie zu einer beteiligungspflichti-

gen Heilfürsorge. In Voraussicht des mindestens einmaligen Krankheitsfalles im Jahr wird pauschal ein Teil der Besoldung einbehalten. Der Landesbezirksvorstand der GdP sieht hierin einen Verstoß gegen die Alimentationspflicht und vermutet, dass die Kostendämpfungspauschale eingeführt worden sei, um dem erhöhten Krankenstand entgegenzuwirken. Dieser sei Folge einer Reduzierung von Personal im Rahmen der Personalstrukturreform und der sich daraus ergebenden Mehrbelastung.

Schleswig-Holstein

„Personalabbau ohne uns“

Mit etwa 2,7 PolizistInnen pro 1.000 Einwohner hat das Land die geringste Polizeidichte im gesamten Bundesgebiet. Dennoch plant die Landesregierung die Streichung von 122 Stellen, insbesondere bei der Verkehrsüberwachung. Zudem will sie Aufgaben im IT-Bereich outsourcen und die Maritime Sicherheit der Schutz- und Kriminalpolizei übertragen. „Alleine die Zahlen des Bundesamtes für Statistik beweisen bereits, dass Schleswig-Holstein im bundesweiten Vergleich mit 121 Euro pro Einwohner die geringsten Ausgaben für seine Polizei aufwendet und folglich mit Platz 16 das Schlusslicht im Ländervergleich ist“, so die beiden stellvertretenden GdP-Landesvorsitzenden Andreas Kro-

¹⁾ Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2013.
²⁾ Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2012.

DGB Das RentenPlus:
**Spezialtarif mit
 40% Rabatt**



DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

► **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 Auszahlphase. 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 Vertragsbedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei Ihrer BBBank eG, Herrenstraße 2–10, 76133 Karlsruhe (Telefon 07 21/141-0 oder www.bbbank.de) oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Wiesenhüttenstraße 10, 60329 Frankfurt am Main, www.union-investment.de, Telefon 069/5 89 98-61 00, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf. Stand: 15. Mai 2014.



Jetzt informieren:

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

Die Bank für Beamte
 und den öffentlichen Dienst

AUS DEN LÄNDERN

pius und Torsten Jäger. Hinzu komme die Gefahr der Überlastung des vorhandenen Personals. So hätten bei einer Umfrage rund 80 Prozent der befragten PolizistInnen bereits aktuell fehlendes Personal sowie 60 Prozent eine übermäßige Arbeitsverdichtung und mangelhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf beklagt. 64 Prozent würden sich trotz gefühltem Kranksein zum Dienst schleppen.

Thüringen

OVG attestiert Beförderungspraxis Rechtswidrigkeit

Das Oberverwaltungsgericht Thüringen hat mit Beschluss vom 24. Oktober 2014 bestätigt, dass die Beförderungspraxis des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport im Freistaat in zahlreichen Fällen rechtswidrig ist. Konkret betroffen sind die Beförderungen von StudienrätInnen zu OberstudienrätInnen, bei welchen Auswahlentscheidungen auf einen

speziellen vorausgewählten Personenkreis beschränkt wurden. Zudem hat das Gericht geurteilt, dass die Auswahlentscheidungen nicht ausreichend dokumentiert worden seien, die zugrunde liegenden dienstlichen Beurteilungen nicht aktuell gewesen seien und die Beteiligung des Personalrates teilweise nicht er-

folgt sei. Die GEW beklagt seit geraumer Zeit die Beförderungspraxis im Bildungsbereich und fordert die zuständige Ministerin Birgit Klaubert (Die Linke) nun auf, „schnellstmöglich rechtmäßige Verfahrensabläufe zur Beförderung und Höhergruppierungen von Lehrerinnen und Lehrern zu schaffen“.



Foto: fotolia.de/Robert Kreschke



- Anzeige -

BEAMTEN BERUFE

Der Internetauftritt www.beamtenberufe.de steht im Mittelpunkt eines Projekts, das der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e. V. (DBW) gemeinsam mit der Debeka und der BBBank (Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst) ausrichtet.

Die Website enthält u. a. Profile von Beamtenberufen und deren jeweiligen Zugangsvoraussetzungen. Daneben findet man Angaben zu Behörden und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Mit einem Link gelangen die Besucher dann direkt zur behördeneigenen Website.

BEAMTENBERUFE enthält auch sonstige nützliche TIPPps und INFOs.



Sanatorium DR. HOLLER



Sanatorium Dr. Holler mit dem ganzheitlichen Ansatz...

„Weil wir den Menschen ganzheitlich sehen, behandeln wir ihn auch so“, nach diesem Leitmotto erfolgt die Behandlung und Betreuung im Sanatorium Dr. Holler.

Das kompetente Ärzte-Team und die bestens geschulten, langjährig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nehmen sich im Sanatorium Dr. Holler viel Zeit, um auf die persönlichen Wünsche der Gäste einzugehen. Für jeden Gast wird ein individueller Behandlungsplan erstellt, der, je nach Indikation, modernste Schulmedizin, homöopathische oder naturheilkundliche Behandlungsverfahren, beinhaltet.

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.sanatorium-holler.de

5,5 Prozent mehr!

Tarifrunde 2015

5,5 Prozent mehr, mindestens aber 175 Euro: Mit dieser Forderung gehen die DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in die Tarif- und Besoldungs-runde 2015 für den öffentlichen Dienst der Länder. Außerdem sollen die Ausbildungsvergütungen steigen und verbindliche Übernahmen garantiert werden. Die Verhandlungen starten am 16. Februar 2015.

Im Frühjahr 2015 beginnt die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Bundesländer – mit Ausnahme Hessens, das seit 2004 nicht mehr der Tarifgemeinschaft der Länder angehört. In der Tarifrunde wird über höhere Entgelte für rund 800.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhandelt, zum Beispiel die Beschäftigten in den Landesverwaltungen, den Universitäten, beim Küstenschutz, den Straßenmeistereien, den Bühnen oder auch den Universitätskliniken.

Die Tarifforderungen hat die ver.di-Bundestarifkommission am 18. Dezember 2014 beschlossen. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes wollen vor allem vermeiden, dass die Entgeltentwicklung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst von denen in der Privatwirtschaft abgekoppelt wird. Aber auch ein weiteres Auseinanderdriften der Bezahlung von Bundes-, Landes- und Kommunalbeschäftigten soll verhindert werden. Deshalb fordert ver.di gemeinsam mit der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in den kommenden Tarifverhandlungen:

- ▶ Erhöhung der Entgelte um 5,5 Prozent, mindestens aber 175 Euro
- ▶ Laufzeit: 12 Monate
- ▶ Anhebung der Ausbildungsvergütungen um monatlich 100 Euro sowie verbindliche Übernahme der Auszubildenden

Außerdem wollen die Gewerkschaften 30 Tage Erholungsurlaub für Auszubildende sowie den Ausschluss sachgrundloser Befristungen, die gerade im öffentlichen Dienst immer noch häufig eingesetzt werden, durchsetzen.

Im Anschluss an die Tarifverhandlungen folgt die Besoldungsrunde für die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten sowie die RichterInnen, AnwärterInnen und VersorgungsempfängerInnen. Die Gespräche mit den Ländern führt der DGB zusammen mit seinen Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Ziel ist die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses der Bundesländer auf ihren Beamtenbereich.

Nach dem Auftakt der Verhandlungen im Februar sind zwei weitere Verhandlungsrunden für den 26./27. Februar und den 16./17. März 2015 vorgesehen.

Stimmkarte

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

Beamtdarlehen mit Top-Konditionen für Beamte, Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und Akademiker

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

Jetzt Angebot anfordern:

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

INFO-SERVICE INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte Fuchslochweg 1
74933 Neidenstein

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

Chronische Haut- und Atemwegserkrankungen

Ganzheitliches Therapiekonzept bei Atemwegserkrankungen und Allergien unter Einbeziehung des Ostseereizklimas.



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

Altersgrenzen für die Pensionierung

Die Anhebung der Regelaltersgrenze für BeamtInnen des Bundes und einer Mehrheit der Länder von früher 65 auf zukünftig 67 schreitet seit 2012 schrittweise voran. Auch die besonderen Altersgrenzen für Polizei, Justiz und Feuerwehr werden angehoben. Liegt eine Schwerbehinderung vor, ist ebenfalls ein höheres Alter Voraussetzung für den Eintritt in den Ruhestand. Zwei Jahre nach Beginn der Erhöhung der Altersgrenzen ein guter Zeitpunkt, den aktuellen Stand bei den „Zusatzmonaten“ anzusehen. Das Magazin für Beamtinnen und Beamten stellt die Zahlen vor.



Die Tabellen zur Anhebung der Altersgrenzen sind in den §§ 51 und 52 des Bundesbeamtengesetzes einsehbar.

Erhöhung der Regelaltersgrenze

Ab dem Jahrgang 1964 lautet die Regelaltersgrenze für BeamtInnen 67. Für alle Jahrgänge zwischen 1947 und 1963 beträgt die Regelaltersgrenze 65 plus entsprechende Zusatzmonate. Aktuell bedeutet die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze für Beschäftigte die 1949 geboren sind, dass sie bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres und weitere drei Monate arbeiten müssen. Sie können folglich – je nach Geburtsmonat – zwischen April 2014 und März 2015 in den Ruhestand gehen. Für Beschäftigte mit Jahrgang 1950 gelten vier Zusatzmonate. Der Zeitraum für ihren Übergang in die Versorgung erstreckt sich folglich von Mai 2015 bis April 2016. Eine Ausnahme stellt die „45-Jahre-Regelung“ dar. BeamtInnen die 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt haben, können abschlagsfrei mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Unter anderem werden hier auch Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr berücksichtigt.

Besondere Altersgrenzen auch betroffen

Für BeamtInnen mit besonders belastenden Tätigkeiten wie im Polizei- und Justizvollzugsdienst oder im Einsatzdienst der Feuerwehr gelten besondere Altersgrenzen. Diese unterliegen ebenfalls der Erhöhung. Ab Jahrgang 1952 wird die Altersgrenze auf Bundesebene vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben. Im Jahr 1964 Geborene sind die Ersten, die regulär mit Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand wechseln. In 2015 können – je nach Ge-

burtsmonat – die Jahrgänge 1954 und 1955 pensioniert werden. Sie müssen acht bzw. neun Monate länger arbeiten als vor der Heraufsetzung.

Altersgrenze bei Schwerbehinderung

Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 2 SGB IX gilt ab Jahrgang 1964 eine Altersgrenze von 65 für eine abschlagsfreie Versorgung, vor 2012 lag sie noch bei 63. Für die Jahrgänge zwischen 1952 und 1963 wird die Altersgrenze ebenfalls in mehreren Schritten angehoben.

Antragsaltersgrenze bleibt

Weiterhin können Beschäftigte auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden. Dies ist nach wie vor mit Vollendung des 63. Lebensjahres möglich. Der Versorgungsabschlag von 3,6 Prozent pro Jahr, das man vor Erreichen der geltenden Altersgrenze aus dem Dienst ausscheidet, kann sich aber auf Grund der höheren Altersgrenze auf bis zu 14,4 Prozent summieren. Anders verhält es sich bei der Antragsaltersgrenze für BeamtInnen mit einer Schwerbehinderung. Sie wird ab Jahrgang 1952 schrittweise von 60 auf 62 angehoben.



13. Potsdamer Forum

für Führungskräfte im öffentlichen Dienst

29. - 30. Juni 2015
„Dienstleistungen der Zukunft“

Veranstaltung

Mehr Informationen:
www.potsdamer-forum.verdi.de

Am 29. und 30. Juni 2015 richtet ver.di in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung und der Landeshauptstadt Potsdam das 13. Potsdamer Forum für Führungskräfte im öffentlichen Dienst aus. Das Thema lautet „Dienstleistungen der Zukunft“. Im Mittelpunkt der Vorträge und Diskussionen wird der Umfang der heutigen und zukünftigen Aufgaben und Dienstleistungen des

öffentlichen Dienstes stehen. Dabei gilt es die Konsequenzen gesellschaftlicher und medientechnischer Veränderungen zu berücksichtigen. Des Weiteren befasst sich das Forum mit den finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen für eine hochwertige Dienstleistungsqualität. Die Tagung findet im Potsdamer Kongresshotel am Templiner See statt.

Arbeitsschutz

Seminare der UK-Bund

Am 1. Januar 2015 wurde aus der Unfallkasse des Bundes (UK-Bund) und der Eisenbahn-Unfallkasse (EUK) die UVB, die Unfallversicherung Bund und Bahn. Zukünftig findet man das Seminar-Angebot zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der früheren UK-Bund also unter neuem

Namen. Mit den Seminaren wird der gesetzliche Auftrag der Aus- und Fortbildung im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Prävention umgesetzt. Die Seminare 2015 stehen unter dem Motto „Gut zu wissen – wir qualifizieren Sie“. Erfahrene Aufsichtspersonen und externe Fachkräfte beraten die TeilnehmerInnen. Die Seminare richten sich unter anderem an Dienststellenleiter, Führungskräfte, Beauftragte für

den Arbeitsschutz, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und BeschäftigtenvertreterInnen. Themen sind zum Beispiel „Was stresst? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ und „Beschäftigtenvertretungen: Arbeits- und Gesundheitsschutz mitgestalten.“

Das komplette Angebot unter www.uk-bund.de
▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz

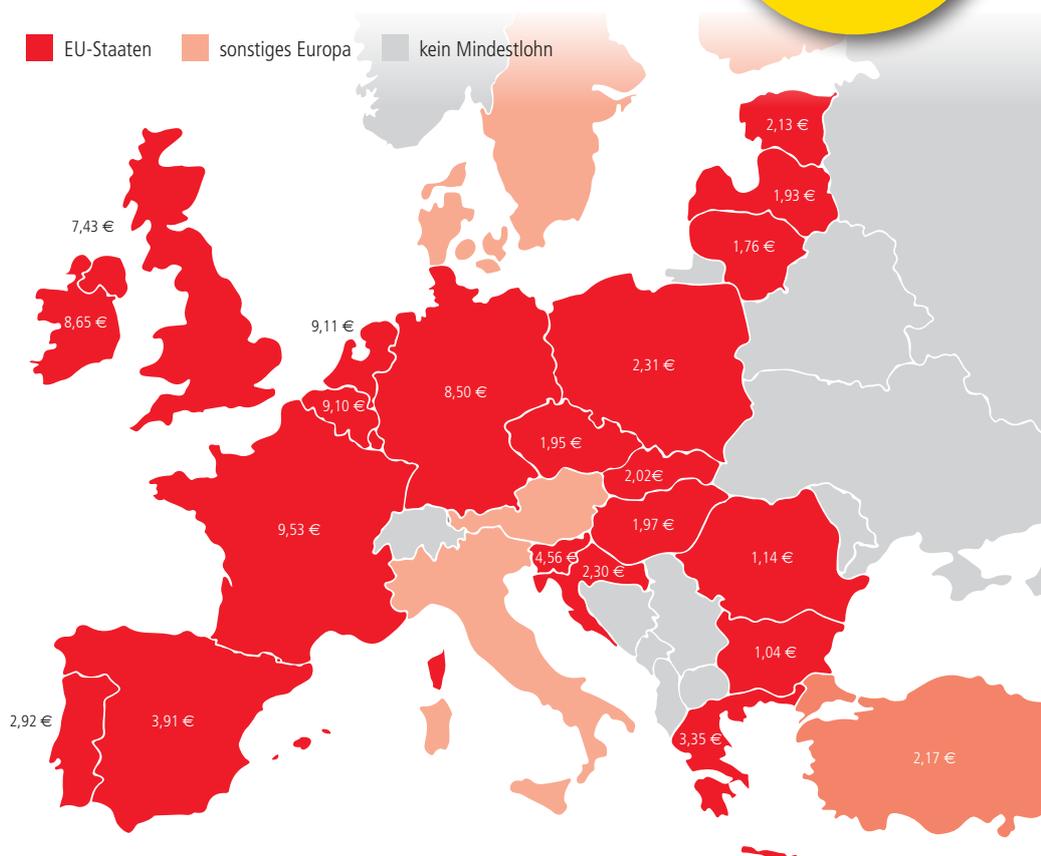
In eigener Sache

8,50 Euro mindestens

Seit 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Für die Gewerkschaften ist das ein historischer Schritt. Sie hatten ein Jahrzehnt dafür gekämpft. Der DGB hat noch bis zum 31. März 2015 eine Hotline für Nachfragen zum deutschen Mindestlohn geschaltet: 0391 4088003 (zum Festnetztarif). Daten zum Mindestlohn im europäischen und weltweiten Vergleich stellt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der WSI-Mindestlohndatenbank bereit. Mit seinen 8,50 Euro liegt Deutschland noch unter dem gesetzlichen Mindestlohn seiner westlichen Nachbarn Frankreich, Belgien und den Niederlanden.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Hans-Böckler-Stiftung, 2015.

■ EU-Staaten ■ sonstiges Europa ■ kein Mindestlohn



Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Unsere Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung bietet Schutz von Anfang an – komme, was wolle.

- ✓ Bedarfsgerechter Dienstunfähigkeitsschutz speziell für Beamte
- ✓ Höhe der Dienstunfähigkeitsversicherung an Bedarf anpassbar
- ✓ Auch die Teil-Dienstunfähigkeit ist absicherbar
- ✓ Ihr persönlicher Vorsorge-Check online

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de oder Telefon 0800 166 55 94.



Jetzt Vorsorge-Check machen

Ein Unternehmen der AXA Gruppe



Stiftung Warentest
Finanztest
1
SEHR GUT (0,9)
Berufsunfähigkeitsversicherung der DBV mit Dienstunfähigkeitschutz für Beamte
Im Test: 75 Berufsunfähigkeitsversicherungen
Ausgabe 7/2013
www.test.de
13TR46

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.



OnlineService des DBW für nur 10 Euro

Neben dem RatgeberService und AboService informiert der DBW die Beschäftigten und ehemaligen Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes auch im Internet über aktuelle und wichtige Themen. Mit dem OnlineService können Sie sich auf mehr als 20 Websites informieren. Das breite Themenangebot ist aktuell und übersichtlich gestaltet.

Wenn Sie sich für den OnlineService anmelden, erhalten Sie eine Zugangskennung mit der Sie auf allen Websites des DBW recherchieren können. Dort finden Sie auch Muster-Formulare und Checklisten als PDFs. Daneben können Sie auch vier Ratgeber als OnlineBücher lesen und ausdrucken, beispielsweise „Nebentätigkeitsrecht des öffentlichen Dienstes“, „Frauen im öffentlichen Dienst“, „Gesundheit von A bis Z“ und „Neues Tarifrecht für den öffentlichen Dienst“.

Bestellung

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

Noch schneller geht es online unter: www.dbw-online.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 4 Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem 1. leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar 6 Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gern:

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 ■ 2015



Der Personalrat



HUK-COBURG



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig