

# magazin

für beamtinnen und beamte

**DGB**

## LEBENSRETTETTER IM EINSATZ

# 112

Ausgabe 01  
19.01.2017  
[www.dgb.de/beamtenmagazin](http://www.dgb.de/beamtenmagazin)

**Nachhaltigkeitsindex**  
Berlins Finanzsenator  
zur Versorgungsrücklage

**6 Prozent mehr!**  
Auftakt der Ländertarifrunde





## 0,- Euro Bezügekonto<sup>1)</sup> der „Besten Bank“

<sup>1)</sup> Voraussetzung: Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.

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

**Mehr Informationen? Gerne!**

Tel. 0 800/40 60 40 189 (kostenfrei)  
[www.bbbank.de](http://www.bbbank.de)

**BB**  **Bank**

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst

## INHALT

## Titel

Feuerwehrmann: Ein Job für  
Teampayer mit Hirn und Mut  
Von Marie Neiswirth 4

## Gastbeitrag

Von Arno Dick, Bundesfachgruppenleiter  
Feuerwehr in der ver.di Bundesverwaltung:  
Für die Feuerwehr im Einsatz 6

## Aus dem Bund

7

## Interview

Berlins Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz-  
Ahnen: „Nachhaltigkeitsindex orientiert  
sich an klimapolitischen, ethischen und  
sozialen Kriterien“ 9

## Aus den Ländern

10

## Aus den Gewerkschaften

Tarif- und Besoldungsrunde 2017  
Weil es um mehr geht! 16

## 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, Mirjam Muhs, Henriette Schwarz  
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: Eduard Fiegl  
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: Simone M. Neumann



**Lisa Kranz**  
Politische Referentin,  
Abteilung Öffentlicher Dienst  
und Beamtenpolitik beim  
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

verbeamtete Lebensretterinnen und -retter – zuerst denkt man da vermutlich an die Polizei. Aber auch wenn ein Löschfahrzeug der Feuerwehr auf dem Weg zum nächsten Einsatz an uns vorbei rast, befinden sich unter der Besatzung meist Beamtinnen und Beamte. Ihnen widmen wir die erste Ausgabe in diesem Jahr, das für Sie, liebe Leserinnen und Leser, hoffentlich gut begonnen hat.

Wenn es brennt, Sturmschäden behoben werden müssen, vor allem aber, wenn es gilt, Menschenleben zu retten, rücken sie aus ihrer Wache aus, die Feuerwehrmänner und auch -frauen. Die Berufsfeuerwehren werden von zahlreichen Freiwilligen Feuerwehren mit ihren ehrenamtlichen Mitgliedern unterstützt. Das Engagement dieser Menschen soll hier auf jeden Fall auch erwähnt sein. Der Titel wiederum schildert die Ausbildung für den feuerwehrtechnischen Dienst im Anwärterverhältnis in den Bundesländern und die Herausforderungen des Berufs.

Arno Dick, Bundesfachgruppenleiter Feuerwehr in der ver.di Bundesverwaltung, berichtet von zunehmenden Rettungsdiensteseinsätzen und vom Risiko der Feuerwehrleute für ihr eigenes Leben, wenn sie das anderer Menschen versuchen zu retten. ver.di setzt sich deshalb für eine Sicherheits- und Gesundheitskultur bei den Feuerwehren ein.

Damit nach engagierten Dienstjahren auch zukünftig ein finanziell abgesicherter Ruhestand folgen kann, haben Bund und Länder vor knapp 20 Jahren damit begonnen, Versorgungsrücklagen aufzubauen. Angelegt wird das Geld überwiegend in Staatsanleihen. Angesichts von Niedrig- und Minuszinsen überdenken Bund und Länder ihre Anlagestrategien für die Versorgungsrücklagen. Berlin will den Aktienanteil erhöhen und zugleich mit Ausschlusskriterien unethische Investments verhindern. Wir haben Berlins Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz-Ahnen zum neunten Nachhaltigkeitsindex und zum Sinn von kapitalgedeckten Rücklagen in Zeiten von Niedrigzinsen befragt.

Und ganz wichtig: Damit das Geld auch während des Arbeitslebens reicht, haben die Gewerkschaften ihre Forderungen für die am 18. Januar begonnene Tarif- und Besoldungsrunde der Länder beschlossen. WEIL ES UM MEHR GEHT!

Viele Grüße  
Lisa Kranz



# FEUER WEHRMANN

## EIN JOB FÜR TEAMPLAYER MIT HIRN UND MUT

Von Marie Neiswirth

Wenn die Alarmglocken läuten, dann ist in der Wache höchste Konzentration angesagt. Jeder Einsatz der Feuerwehrleute läuft nach einem festen Muster – und doch wissen die Männer nie, was sie erwartet. „Das ist genau das Spannende an dem Beruf“, sagt Jerry Kerker, junger Brandmeister bei der Feuerwehr in Dortmund. Als Junge hat er neben einer Feuerwache gewohnt, immer wieder das „Tatü-Tata“ gehört und fasziniert beobachtet, wie sich die Löschzüge in Bewegung setzten.

Doch weder ging er zur Freiwilligen Feuerwehr noch bewarb er sich bei der Berufsfeuerwehr. Letzteres wäre auch nicht gegangen, denn fast überall in Deutschland müssen Bewerber erst einen Abschluss in einem anderen Beruf machen – „möglichst in einem handwerklichen oder technischen“, sagt Mark Zandstra, der Teamleiter der Feuerweherschule. Allerdings hat die Feuerwehr vielerorts Nachwuchssorgen, darum muss diese Anforderung mitunter gelockert werden.

Bei der Berufsfeuerwehr der Stadt Hannover etwa gibt es die Variante, junge Leute mit Realschulabschluss zunächst als Notfallsanitäter auszubilden, bevor sie in die Brandmeisterausbildung übernommen werden. Auch in Berlin gibt es ein Programm, bei dem sich Schüler nach der Mittleren Reife bewerben können. Wenn sie für „112 Direkt“ eingestellt werden, lernen die jungen Leute zunächst eineinhalb Jahre lang handwerklich-technische Kenntnisse, dann beginnt die regu-

läre Ausbildung. Jerry Kerker hat nach seinem Realschulabschluss eine Ausbildung zum Chemikanten durchlaufen – das war ihm auf die Dauer allerdings zu wenig actionreich. „Aber bei der Feuerwehr kann ich mein Wissen gut gebrauchen, denn wir haben es auch bei Einsätzen immer wieder mit gefährlichen Chemikalien zu tun“, sagt er.

Nachdem er eine Weile in seinem ersten Beruf gearbeitet hat, bewarb sich Kerker bei der Feuerwehr der Stadt Dortmund. Er wurde zum mehrstufigen Einstellungstest eingeladen – und das war alles andere als ein leichtes Spiel. Wissenstest, Sporttest, persönliches Gespräch. Und dann die Untersuchung beim Amtsarzt, denn die angehenden Beamten müssen fit sein für einen anstrengenden Beruf.

### Gelernt wird ein Leben lang

Die Brandschützer werden als Beamte auf Widerruf eingestellt – in dem Bundesland, in dem sie arbeiten. Aber: Jedes Bundesland bildet unterschiedlich aus, auch Bewerbungsverfahren und Einstellungskriterien variieren leicht. Während es in manchem Land noch eine Mindest-Körpergröße gibt, ist das an anderen Orten kein Thema. Auch nach dem Body-Mass-Index wird geschaut – der muss sich in einem vernünftigen Rahmen halten. Eine Brille gilt nicht mehr als Hinderungsgrund – mitunter kommt es aber auf die Dioptrin-Zahl des Bewerbers an.

„Die Ausbildung dauert zwischen sechs und 24 Monaten, der Abschluss variiert“, sagt Arno Dick, Bundesfachgruppenleiter Feuerwehr bei der Gewerkschaft ver.di in Berlin. „In manchen Ländern wird man nur für den Löschdienst vorbereitet, in anderen werden die jungen Leute sowohl zum Feuerwehrmann als auch zum Sanitäter ausgebildet.“ In dieser Zeit ist vor allem eines angesagt: Lernen. Denn die jungen Brandschützer durchlaufen zunächst eine Grundausbildung, in der sie im täglichen Unterricht Notfallsituationen simulieren, Juristisches und Technisches lernen, den Führerschein für die Löschfahrzeuge machen.

Einsätze in der Wache, Seminare, Vertiefungen, Praktika – es dauert eine Weile, bis man schließlich Brandmeister ist. „Das war eine harte Zeit“, sagt auch Jerry Kerker. Denn der Stoff ist überwiegend neu, hinzu kommt die körperliche Anstrengung. Und dann ist das Lernen nicht vorbei: „Damit haben die Brandmeister einen Grundstock, im Job wird das Wissen jeden Tag vertieft und erweitert“, sagt Zandstra. Sie müssen zu Fortbildungen und sich kontinuierlich weiter qualifizieren. Bei vielen der gut 100 Berufsfeuerwehren, die es in Deutschland gibt, sind zudem Spezialeinheiten im Dienst: Höhenretter, Taucher oder Schiffsbrandbekämpfer sind nur einige Beispiele.

Doch die Rekrutierer bei den Feuerwehren müssen schon bei den Bewerbungen genau hinschauen: „Die Leute müssen

große körperliche und geistige Fitness mitbringen“, sagt Zandstra. Auch eine gewisse handwerkliche Begabung sollte da sein, zudem Affinität zur Technik und ein gutes Verständnis für Computer und moderne Technik.

Und noch eines müssen die Brandschützer sein: Teamplayer. „Man arbeitet in der Gruppe, 24 Mann auf einem Löschzug“, sagt Zandstra. Auch in den Wachen stellt sich in den Schichten eine Art Familienleben ein. „Sie sind rund um die Uhr besetzt, an Weihnachten, an Ostern, an allen Feiertagen“, sagt Dick. „Da kann man Einzelkämpfer nicht gebrauchen.“ Auch muss sich einer komplett auf den anderen verlassen können, wenn es hinausgeht in eine Gefahrensituation.

Frauen sind indes noch immer selten bei den Berufsfeuerwehren – zumindest im Einsatzdienst. Man ist sich einig, dass es mehr Brandmeisterinnen geben müsste. Aber nicht nur die körperlichen Voraussetzungen stehen der Einstellung oft im Weg, bereits bei der notwendigen handwerklich-technischen Vorausbildung ist der Frauenanteil gering. „Es gibt Bewerberinnen, doch viele kommen nicht durch den Sporttest – selbst, wenn er angepasst ist“, sagt Dick. Und: „Für Bewerberinnen ist es wichtig, nicht unvorbereitet in den Sporttest zu gehen.“

### Feuerwehrleute sind überall gefragt

Bezahlt werden die Auszubildenden recht gut, der Anwärtergrundbetrag in Nordrhein-Westfalen etwa liegt bei 1.130 Euro, in Schleswig-Holstein bei rund 1.400 Euro. Er wird gegebenenfalls durch einen Familienzuschlag und Kindergeld erhöht. Wenn die Brandmeister alle Prüfungen erfolgreich bestehen, sind sie drei Jahre lang Beamte auf Probe, ehe sie Lebenszeit-Beamte werden. Früher lernten die Brandmeister in dem, was mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst hieß, heute ist das Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt Fachrichtung Feuerwehr. Sie haben verschiedene Möglichkeiten, innerhalb der Feuerwehr aufzusteigen – leider gehe das in vielen Bundesländern nicht, ohne dass sie noch einmal ausführlich die Schulbank drücken, sagt Dick. Die Führungspositionen allerdings werden meist mit Leuten besetzt, die ein technisches Studium abgeschlossen haben.

Da Feuerwehrleute in fast allen Bundesländern gesucht werden, ist auch der Wechsel vom Norden in den Süden oder vom Osten in den Westen derzeit recht unproblematisch. „Wer gut ausgebildet ist, kann bei jeder Berufsfeuerwehr arbeiten“, sagt Zandstra. Da sich die Ausbildungen mitunter doch stark unterscheiden, können allerdings weitere Seminare und Qualifikationen auf dem Programm stehen, ehe der Dienst in der Wache beginnt. Und: Wer nicht als Beamter bei einer Kommune arbeiten will, kann sich bei der Bundeswehr bewerben oder bei großen Betrieben, die eine eigene Werkfeuerwehr haben.



# Für die Feuerwehr im Einsatz

von Arno Dick, Bundesfachgruppenleiter Feuerwehr in der ver.di Bundesverwaltung



Foto: ver.di – Bundesfachgruppe Feuerwehr

Feuerwehrleute genießen ein hohes Ansehen in der Bevölkerung. Trotzdem wissen die meisten Menschen nur wenig über ihre Arbeitsbedingungen. Der Anblick eines roten Feuerwehrfahrzeugs, das mit hohem Tempo, Blaulicht und Einsatzhorn die Mannschaft zur Einsatzstelle fährt, die Signalwirkung der Schutzkleidung der Feuerwehrleute – all dies ist so spektakulär, dass sich kaum jemand Gedanken über ihre Arbeitsbedingungen vor, während und nach dem Einsatz macht.

## Immer neue Herausforderungen

Seit Jahrzehnten haben immer neue Herausforderungen und Reformen des Feuerwehrdienstes dazu geführt, dass die Feuerwehren überall mit immer umfassenderen Einsatzbereichen beauftragt wurden. Der abwehrende Brandschutz ist heute nur eine von zahlreichen Aufgaben, die technischen Hilfeleistungen und die Rettungsdiensteinsätze nehmen stark zu und die Feuerwehren entwickeln sich zu Hilfeleistungsorganisationen.

Die Arbeit der Feuerwehrfrauen und -männer zeichnet sich durch ein hohes Maß an berufsbedingten Risiken aus – niemand wird dies in Frage stellen. Es gibt keinen Einsatz, bei dem das Verletzungsrisiko der Einsatzkräfte vernachlässigbar gering ist. Wer den Mut hat und bereit ist, sein Leben aufs Spiel zu setzen, um das Leben anderer zu retten, verdient unsere höchste Anerkennung.

## Wir brauchen eine Sicherheits- und Gesundheitskultur

Bei einem Feuerwehreinsatz muss immer eine sorgfältige Abwägung aller Risiken unter Berücksichtigung der Dringlichkeit des Einsatzes und der mit jedem Einsatz verbundenen Gefährdung von Menschenleben erfolgen. Wenn Menschen gerettet werden müssen, kann ein hohes Risiko als „akzeptabel“ eingestuft werden. Dieser Risikobereitschaft sind aber Grenzen zu setzen und es müssen alle verfügbaren Präventions- und Schutzmöglichkeiten eingesetzt werden, damit Unfälle und berufsbedingte Erkrankungen verhindert werden.

Die Devise „Retten auch um den Preis des eigenen Lebens“ ist nicht mehr zeitgemäß – wir brauchen heute keine Risikokultur, sondern eine Sicherheits- und Gesundheitskultur. Das komplexe Verhältnis zwischen effektivem Eingreifen der Feuerwehr und gleichzeitigem Schutz der Gesundheit der Einsatzkräfte ist für ver.di Grund genug, sich stärker in diese Thematik einzubringen. So hat die Fachgruppe Feuerwehr in der Diskussion über das Krebsrisiko bei Feuerwehrleuten schon frühzeitig den Fokus auf die Notwendigkeit von erhöhter Einsatzhygiene zur Verringerung der Kontamination gelegt und beteiligt sich im Rahmen des „firefighters-network“ des Europäischen Gewerkschaftsverbands für den öf-

fentlichen Dienst an europäischen Lösungen, etwa zur Revision der Krebsrichtlinie und in Deutschland im Projekt „Krebsrisiko im Feuerwehrdienst“ der gesetzlichen Unfallversicherung.

## Angriffe nehmen zu

In einigen europäischen Ländern – auch in Deutschland – kommt es seit einiger Zeit verstärkt zu Angriffen auf Einsatzkräfte. Die Ursachen sind vielfältig, wobei Feuerwehrleute oft mit der Staatsgewalt (Polizei) gleichgesetzt werden. Diese Angriffe gefährden nicht nur die körperliche Unversehrtheit sondern auch die mentale Gesundheit und können zu posttraumatischen Belastungsstörungen führen. Feuerwehrleute, die derartigen Angriffen ausgesetzt werden, verlieren schnell die Motivation, zweifeln ihre Berufswahl an und stellen die Sinnfrage.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung: „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ von DGB und Hans-Böckler-Stiftung im März 2016 haben u.a. folgende Forderungen erhoben: Vorfälle statistisch erfassen, alle Vorfälle zur Anzeige bringen, Unterstützung durch Vorgesetzte und Nachbetreuung, angemessene Personalausstattung des öffentlichen Dienstes, Aus- und Fortbildung zum Thema, gesamtgesellschaftlicher Wertedialog. Die ver.di Fachgruppe Feuerwehr fordert darüber hinaus die Ausbildungen zur Erhöhung der Sozial- und Konfliktkompetenz der Einsatzkräfte. Die aktive oder defensive Aufrüstung durch Pfefferspray, Schutzwesten, Kampftraining, usw. wird abgelehnt, da sie eine falsche Sicherheit suggeriert, die Gefahr durch Aggressionssignale steigern kann und nachhaltig den gesellschaftlichen Schutz des Helfenden durch Gewaltlosigkeit und Unantastbarkeit gefährdet. Allerdings ist es dringend notwendig und geboten, spezielle Trainings zur Abwehr von Attacken in engen geschlossenen Räumen – z.B. Rettungswagen – zu entwickeln und anzubieten. Wichtig ist die regelmäßige Aus- und Weiterbildung der Einsatzkräfte und die Berücksichtigung dieser Maßnahmen bei der Personalbemessung.

## Bessere Personalausstattung!

Der Schlüssel der Lösung vieler Probleme liegt ohnehin in der besseren Personalausstattung der Feuerwehren. Ob es sich um den Aufgabenzuwachs, die steigenden Einsatzzahlen im Rettungsdienst, die notwendigen Gewaltpräventionsschulungen, die Umsetzung von Einsatzhygienekonzepten zur Verringerung von Kontaminationsrisiken oder den Dienstsport handelt, ohne zusätzliche Belastung der ohnehin schon überlasteten Kolleginnen und Kollegen durch zusätzliche Feuerwehrleute wird es nicht gehen; so dass die wichtigste gewerkschaftliche Forderung für das Jahr 2017 nur „mehr Personal“ lauten kann.

## Beamtenversorgung

### Berichte zu Altersgeld, Versorgung und Altersgrenzen

Die Bundesregierung hat dem Bundestag den Entwurf des Berichts der Bundesregierung über die Evaluation des Altersgeldgesetzes, mit dem die personalpolitischen und finanziellen Auswirkungen des Altersgeldgesetzes ausgewertet werden, zugeleitet (BT-Drs. 18/10680). Das 2013 eingeführte Altersgeld für freiwillig aus dem Beamtenverhältnis ausscheidende BeamtInnen ist für die Betroffenen seit 2013 eine echte Alternative zur verlustreicheren Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies betonte der DGB in seiner Stellungnahme zum Berichtsentwurf gegenüber dem Bundesinnenministerium (BMI). Vor dem Hintergrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 13. Juli 2016 (C-187/15) zur Nichtvereinbarkeit der Nachversicherungspflicht mit Unionsrecht – der Arbeitnehmerfreizügigkeit – müssen aber nach Ansicht des DGB die Detailregelungen zur siebenjährigen Wartezeit und zum Kürzungsfaktor beim Altersgeld des Bundes geprüft werden. In dem Fall ging es allerdings um ein Bundesland, in dem es bislang keinerlei Altersgeldregelung gibt.

Das BMI hat zwei weitere Berichtsentwürfe vorgelegt. Der Entwurf des Sechsten Versorgungsberichts enthält aktuelle Zahlen und Vorausberechnungen rund um Anzahl und Alter der pensionierten BeamtInnen, Versorgungsansprüche und Haushaltsausgaben. Hier sieht der DGB auf Grund des Beamtenstatusgesetzes sowie der hergebrachten Grundsätze eine Gesamtverantwortung des Bundes für das System Beamtenversorgung und hält deshalb die Vorlage eines Versorgungsberichts, in dem auch die Daten zur Beamtenversorgung in den Ländern enthalten sind, für wichtig. Bezüglich des Zweiten Berichts der Bundesregierung zur Anhebung der Altersgrenzen von BeamtInnen und RichterInnen des Bundes hatte der DGB kritisiert, dass ein wesentlicher Aspekt der Anhebung von Altersgrenzen – nämlich die wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Folgen für die Beschäftigten – völlig unzureichend betrachtet wird.

Stellungnahmen zu den drei Berichten im Internet  
[www.dgb.de/-/KHo](http://www.dgb.de/-/KHo)



„Ich baue meine Vorsorge aus – mit staatlichen Zulagen.“

**DGB**

## Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente

mit dem zusätzlichen Plus

für Gewerkschaftsmitglieder

[www.das-rentenplus.de](http://www.das-rentenplus.de)

## Postnachfolgeunternehmen

### ver.di für neuen Vorruhestand

Die Bundesregierung plant eine neue Vorruhestandsregelung für BeamtInnen aller Laufbahnen bei Post, Postbank und Telekom. Die alte Regelung ist zum Jahresende 2016 ausgelaufen. ver.di hatte sich mit Nachdruck dafür eingesetzt, dass den verbeamteten Beschäftigten der Unternehmen auch künftig eine Perspektive für eine vorzeitige Zuruhesetzung geschaffen werden müsse, wenn keine anderweitige Verwendungsmöglichkeit mehr bestehe. Die geplante Vorruhestandsregelung unterscheidet sich allerdings deutlich von der ausgelaufenen: Neu ist die Anforderung eines aktiven sozialen Engagements. Dieses können die BeamtInnen erbringen, indem sie innerhalb

### NEU IST DIE ANFORDERUNG EINES AKTIVEN SOZIALEN ENGAGEMENTS

von drei Jahren nach ihrer Zuruhesetzung einen 12monatigen Bundesfreiwilligendienst ableisten, ein ehrenamtliches Engagement von 1.000 Stunden nachweisen oder die Voraussetzungen einer Pflege-

oder Betreuungszeit für Angehörige oder Kinder unter 18 Jahren erfüllen. Einen Rechtsanspruch soll es auch künftig nicht geben und es bleibt dabei, dass die Betroffenen das 55. Lebensjahr vollendet haben müssen, eine anderweitige Verwendungsmöglichkeit fehlt und keine betrieblichen oder betriebswirtschaftlichen Belange entgegenstehen. Die neue Regelung wird bis Ende 2020 befristet. Im Beteiligungsgespräch mit dem zuständigen Abteilungsleiter im Bundesfinanzministerium am 4. Januar haben ver.di und DGB die Pläne begrüßt.



Foto: shutterstock.com/Monkey Business Images

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

## DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

<sup>1</sup>Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Marktdaten der Riester-Anbieter, Stand: 31.12.2014.  
<sup>2</sup>Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2014.  
<sup>3</sup>Garantiegeber: Union Investment Privatfonds GmbH.

### ▶ 40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit und alle Vorteile der UniProfiRente Select – der Riester-Rente vom Marktführer<sup>1)</sup>:

- **Lebenslang eine „exzellente Renten-Höhe“<sup>2)</sup>**
- **100 % Garantie Ihrer Einzahlungen und staatlichen Zulagen zum Beginn der Auszahlphase<sup>3)</sup>**  
Während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen
- **Wahlweises Ein- und Ausschalten der Gewinnsicherung**
- **Jederzeitige und unbegrenzte Einzahlungen**

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

### Mehr Informationen? Gerne!

[www.bezuegekonto.de](http://www.bezuegekonto.de) oder Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)



Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

## „Der neue Nachhaltigkeitsindex orientiert sich an klimapolitischen, ethischen und sozialen Kriterien.“

In Zeiten von Niedrig- und Minuszinsen überdenken Bund und Länder ihre Anlagestrategien für die Versorgungsrücklagen. Berlin will den Aktienanteil erhöhen und zugleich mit Ausschlusskriterien unethische Investments verhindern. Dazu haben wir Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz-Ahnen (SPD) befragt.



Foto: Arno Dittmer

**magazin //** Für die Versorgung seiner Beamtinnen und Beamten hat das Land Berlin, wie andere Länder auch, eine Versorgungsrücklage zur teilweisen Finanzierung zukünftiger Ausgaben aufgebaut. Wer verwaltet dieses öffentliche Geld und wie wird es investiert?

**Matthias Kollatz-Ahnen //** Die Federführung liegt bei der Senatsfinanzverwaltung. Die tatsächliche Verwaltung der Mittel aus dem Sondervermögen haben wir an die Deutsche Bundesbank übertragen. Angelegt werden die Mittel in handelbaren Schuldverschreibungen des Bundes und der Bundesländer oder vergleichbarer Schuldner. Darüber hinaus können Mittel auch in sonstigen vom Bund und den Ländern verbürgten oder gewährleisteten Schuldverschreibungen, in Schuldverschreibungen und Darlehen der EU und der EU-Mitgliedstaaten, in Pfandbriefen und Kommunalobligationen angelegt werden. Ein Teil, aktuell begrenzt auf 15 Prozent des Gesamtportfolios, wird darüber hinaus in Aktien angelegt, die an einer Börse in Deutschland oder einem anderen EU-Mitgliedstaat zugelassen sind. Wir sprechen bei der Versorgungsrücklage über ein Gesamtvermögen von rund 830 Mio. Euro. Unsere Anlagen im Aktienbereich machen also etwa 125 Mio. Euro aus. Wir streben allerdings an, diesen Anteil perspektivisch auf bis zu 25 Prozent zu erhöhen.

**magazin //** Nun haben Sie den Einsatz eines nachhaltigen Aktienindex angekündigt. Wie definiert das Land Berlin „Nachhaltigkeit“ bei diesem Index? Spielen dabei auch soziale Kriterien eine Rolle?

**Matthias Kollatz-Ahnen //** Der neue Nachhaltigkeitsindex orientiert sich an klimapolitischen, ethischen und sozialen Kriterien. Er ist so konstruiert, dass er eine Reihe von Branchen und damit Unternehmen ausschließt, z.B. Unternehmen, deren Geschäftsmodell auf die Gewinnung fossiler Brennstoffe bzw. auf die Energieerzeugung aus fossilen Brennstoffen ausgerichtet ist. Weiterhin ausgeschlossen sind Unternehmen, die Atomenergie erzeugen. Diese Präzisierung war mir besonders wichtig, weil innerhalb der EU Atomenergie als nicht-fossile Energieform klassifiziert wird. Aus meiner Sicht muss aber ein Nachhaltigkeitsindex zwingend nicht-nuklear ausgerichtet sein. Außerdem sind Unter-

nehmen ausgeschlossen, die Kriegswaffen entwickeln, herstellen oder vertreiben. Auch Unternehmen, die Kinderarbeit zulassen, sind außen vor. Ausgeschlossen werden schließlich Unternehmen, die gegen die Prinzipien des UN Global Compact verstoßen, also internationale Normen des Arbeitsrechts und der Menschenrechte nicht beachten.

**magazin //** Wie kommt der Aktienindex bei der Vermögensverwaltung zur Anwendung und können auch andere Dienstherren diesen Aktienindex nutzen?

**Matthias Kollatz-Ahnen //** Wir haben ein Vergabeverfahren zur Entwicklung und Pflege unseres Index durchgeführt. Erfolgreich war die Kooperationsbewerbung der Unternehmen oekom research AG und Solactive AG. Sie haben den Index jetzt konstruiert und werden ihn in regelmäßigen Abständen überprüfen. Das heißt, sie werden genau im Blick haben, ob die Unternehmen weiterhin ein nachhaltiges Geschäftsmodell verfolgen oder ob sich Änderungen ergeben haben, etwa wenn ein Unternehmen fossile Geschäftszweige abstößt oder sich dem Rüstungssektor zuwendet. Das Portfoliomanagement übernimmt auch künftig die Bundesbank. Sie bildet den Nachhaltigkeitsindex physisch nach, indem die im Index enthaltenen Aktien entsprechend ihrer jeweiligen Quoten erworben werden. Diesen unentgeltlichen Service stellt sie allen Bundesländern zur Verfügung. Und ja, so ist es gemeint. Andere Bundesländer und Kommunen sind eingeladen, den neuen Index auch für ihre Versorgungsrücklagen zu nutzen. Hierzu haben wir auch schon ernsthafte Anfragen erhalten.

**magazin //** Mit zunehmender Dauer der Niedrigzinsphase wird gelegentlich der Sinn der kapitalgedeckten Rücklage in Frage gestellt. Wird der Nutzen – auch mit einem nachhaltigen Aktienindex – weiterhin den Kostenaufwand rechtfertigen?

**Matthias Kollatz-Ahnen //** Ja, das denke ich schon. Wir erhöhen deshalb den Aktienanteil und werden auch andere Investitionsformen in die Realökonomie prüfen.

## Baden-Württemberg

### Ausfall als Unterrichtsfach

Die Veröffentlichung des Landeshaushaltsplans 2017 ist nach Einschätzung der GEW ein „(grün-) schwarzer Tag für die Bildungseinrichtungen in Baden-Württemberg“. Die Eltern mussten sich auf eine weitere Verschlechterung der Unterrichtsversorgung einstellen. Die GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz kritisierte: „Die Landesregierung will den Schulen im nächsten Jahr 500 Lehrerstellen wegnehmen, obwohl die Schülerzahlen steigen und mit Informatik, Ganztagschulen und Inklusion ständig zunehmende Aufgaben auf die Lehrerinnen und Lehrer zukommen.“ Bereits im laufenden Schuljahr sei der Unterrichtsausfall angestiegen, da die Unterrichtsvertretung nicht sicher-



gestellt werden konnte. „Wenn die feste Vertretungsreserve nicht endlich erhöht wird, dauert es nicht mehr lange, bis die Eltern auf dem Schlossplatz gegen den zunehmenden Unterrichtsausfall demonstrieren. Der gesellschaftliche Zusammenhalt und Wohlstand in unserem Land wird durch die ungleichen Bildungschancen für unsere Kinder in Frage gestellt“, sagte Moritz.

## Bayern

### Elternzeit mit Beihilfeanspruch

Zum 1. Januar 2017 trat das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in Kraft. Damit einher gehen unter anderem Änderungen auf dem Gebiet des Beihilferechts. So wurde ein eigenständiger Anspruch auf Beihilfe für BeamtInnen in Elternzeit normiert, die während der Elternzeit keine Teilzeittätigkeit ausüben. Zudem wurde der Beihilfebemessungssatz für alle BeamtInnen in Elternzeit auf 70 Prozent angehoben. Dies führt dazu, dass die Betroffenen ihren bestehenden privaten Krankenversicherungsschutz entsprechend reduzieren können und folglich einen geringeren Beitrag zahlen müssen. Auch sieht das Gesetz eine Prämie für die freiwillige Erhöhung der wöchentlichen Regelarbeitszeit im Feuerwehrdienst vor. Sie beträgt für jede geleistete 24-Stunden-Dienstschicht bei einer Arbeitszeit von mindestens 50 Stunden bis zu 9 Euro, bei mindestens 52 Stunden bis zu 18 Euro, bei mindestens 54 Stunden bis zu 27 Euro und bei 56 Stunden bis zu 36 Euro.

## Berlin

### Lehrbeauftragte starten Petition

„Wir fordern gerechte Bezahlung und berufliche Perspektiven für Lehrbeauftragte an Berliner Hochschulen“, so heißt es in einer Petition der Lehrbeauftragten, die von der GEW unterstützt wird. Ziel ist es, den Regierenden Bürgermeister und Senator für Wissenschaft und Forschung, Michael Müller (SPD), sowie die PräsidentInnen der Berliner Hochschulen auf die prekäre Situation der Lehrbeauftragten aufmerksam zu machen und Verbesserungen zu erreichen. Schließlich habe die Regierungskoalition in Berlin in ihrer Koalitionsvereinbarung beschlossen, „einen Paradigmenwechsel in der Personalpolitik an den Berliner Hochschulen einzuleiten“. Für Daueraufgaben wolle man Dauerstellen schaffen und die Mindesthono-

rare für Lehraufträge erhöhen. Die Lehrbeauftragten fordern nun Taten. Reguläre Lehrveranstaltungen müssten durch hauptberufliche Lehrkräfte abgedeckt werden, Honorare müssten in Anlehnung an die tarifliche Bezahlung vergleichbarer hauptberuflicher Beschäftigter erhöht werden, die berufliche Entwicklung der Lehrbeauftragten müsse von den Hochschulen unterstützt werden und der Senat müsse Kontrollinstrumente entwickeln, um sicherzustellen, dass die Finanzmittel zu ihren Zwecken angewandt werden.

## Brandenburg

### K(!)eine Geschenke zum Jahresstart

Am 15. Dezember 2016 hat der Landtag Brandenburg das Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher und versorgungsrechtlicher Vorschriften beschlossen. Das Gesetz beinhaltet unter anderem einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand im Bereich des Polizeivollzugsdienstes. Längstens bis zum 31. Dezember 2019 wird ein solcher in Höhe von 400 Euro gewährt. Außerdem wurde der Anteil der Beförderungssämter für BeamtInnen im Polizeivollzugsdienst in der Besoldungsgruppe A 9 auf nunmehr 60 Prozent festgelegt. Zuvor lag die Stellenobergrenze bei 50 Prozent. DGB und GdP hatten im Beteiligungsverfahren die Aufhebung von Obergrenzen gefordert. Dann könnte die Leistung der PolizeibeamtInnen viel besser anerkannt werden, denn Stellenobergrenzen würden ein Entwicklungshemmnis darstellen.



## Bremen

### Erfolg für SozialpädagogInnen

Die GEW und der Personalrat Schulen können einen Erfolg verbuchen: Jahrelang stritten sie dafür, dass mehr als 80 überwiegend sozialpädagogische Fachkräfte, die über Schulvereine bei Oberschulen beschäftigt waren, unter dem Dach der Senatorin für Kinder und Bildung angestellt werden. Nun einigten sie sich auf verbindliche Eckpunkte für die Einstellung.

Petition unterstützen  
[www.gew-berlin.de/646.php](http://www.gew-berlin.de/646.php)

Damit werde eine weitere Gerechtigkeitslücke im Bremer Bildungssystem geschlossen, kommentiert Christian Gloede, Landesvorsandsprecher der GEW, die Übernahme. „Es wird keine Einkommenseinbußen bei der Einstellung geben und bisherige Dienstzeiten bei den Schulvereinen werden anerkannt, die Teilhabe an kommenden Tarifsteigerungen wird für alle ermöglicht. Damit sind zentrale gewerkschaftliche und personalrätliche Forderungen erfüllt worden“, betont Personalratsvorsitzender Arno Armgort. Die Einstellungen sind zum 1. März 2017, in wenigen Fällen zum 1. August 2017 vorgesehen.

## Hamburg

### Höhere Erschwerniszulagen

Zum 1. Februar soll eine Veränderungsverordnung in Kraft treten, die unter anderem höhere Erschwerniszulagen für besonders belastende Dienste im Polizeivollzug vorsieht. Die Erhöhung wird nicht für den Justizvollzug und die Feuerwehr gelten, was der DGB im Beteiligungsverfahren deutlich kritisierte. Er fordert stattdessen, die Erschwerniszulagen insgesamt deutlich zu erhöhen, sie zu dynamisieren und spätestens ab 2017 regelmäßig analog der Steigerung der Besoldung anzupassen. In der Vergangenheit hatte der DGB angesichts über Jahre ausbleibender Anpassungen der Zulagen mehrfach deutlich gemacht, dass diese in ihrer jetzigen Form nicht mehr ihre eigentliche Funktion erfüllen und sieht auch weiterhin Handlungsbedarf. Er schlägt deshalb eine zeitnahe Evaluation der Änderungen unter Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vor.

Dietmar Schilff (GdP), Laura Pooth (GEW), Wolfgang Pieper (ver.di) vor dem Finanzministerium in Hannover (v.l.).

DGB/Krajnovic

## Hessen

### Rechnungshof auf Holzweg

Der hessische Rechnungshof löste mit seinem Kommunalfinanzbericht beim DGB Hessen-Thüringen scharfe Kritik aus, da wesentliche Fragen nicht beantwortet worden seien. Demnach fehlen laut DGB Aussagen zum Investitionsstau an hessischen Schulen. „Angesichts des zum Teil extrem schlechten Zustandes der Bausubstanz vieler Schulen ist das nicht nachvollziehbar. Es gehört zum gesetzlichen Auftrag des Rechnungshofs zu ermitteln, ob der Investitionsbedarf in den kommunalen Haushalten angemessen Berücksichtigung findet“, kommentierte Kai Eicker-Wolf, finanzpolitischer Referent des DGB, den Bericht. Zudem sei die Feststellung des Rechnungshofs, die Kinderbetreuung sei über das Erforderliche hinaus personell ausgestattet, falsch. Der Rechnungshof habe nämlich die Empfehlungen der pädagogischen Forschung zu Personalschlüsseln ignoriert.

## Mecklenburg-Vorpommern

### Lehrkräfte brauchen Entlastung

2015 gab das Land 5.808 Euro pro SchülerIn an öffentlichen Schulen aus. Das waren rund 70 Prozent mehr als 2005. Die Gesamtausgaben für das Schulsystem (investive Ausgaben, Personal und freie Schulen) beliefen sich 2005 auf 823 Millionen Euro, im Jahr 2015 lagen sie bei

insgesamt 905 Millionen Euro. Diese Zahlen gab das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur bekannt. Die GEW hinterfragt diese. „Das ist zunächst eine reine Zahlenspielerei. Zur Arbeitsbelastung der Lehrkräfte wird dadurch beispielsweise keine Aussage getroffen“, so die Landesvorsitzende der GEW, Annett Lindner. „Unser Augenmerk richtet sich vor allem auf die Arbeitszeit. Viele Lehrkräfte leisten unentgeltliche Überstunden, ohne dass von Seiten des Landes Bemühungen zu erkennen sind, hier durch gute Personalplanung Abhilfe zu schaffen. Es ist deutlich spürbar, dass die Lehrerinnen und Lehrer Entlastung brauchen“.

## Niedersachsen

### Alle Jahre wieder ...

... kommt ein Tannenbaum. Niedersachsens Feuerwehrleute haben dem Finanzminister auch im Dezember 2016 wieder einen vertrockneten Tannenbaum überreicht. Damit wollen sie ihrer Forderung nach der Wiedereinführung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes Nachdruck verleihen und darauf aufmerksam machen, dass die Beschäftigten für ihre gute Arbeit entsprechend wertgeschätzt werden müssen. Bei der Aktion am 9. Dezember, an welcher sowohl BeamtenInnen als auch Tarifbeschäftigte teilnahmen, traten zudem VertreterInnen der Gewerkschaften GdP, GEW und ver.di auf. So erklärte Dietmar Schilff, Vorsit-



zender der GdP Niedersachsen: „Die GdP begrüßt, dass endlich zusätzliches Personal bei der Polizei eingestellt wird. Notwendig ist aber auch eine bessere, wertschätzende Bezahlung. Mit der Streichung des Weihnachtsgeldes im Jahr 2005 haben alle Beamtinnen und Beamte unzumutbare finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Zur Wertschätzung gehört ebenso die Rücknahme des durch die Landesregierung erneut beschlossenen Besoldungsdiktats für 2017 und 2018, ohne die Gewerkschaften zu beteiligen und ohne die Tarifverhandlungen abzuwarten. Diese Vorgehensweise widerspricht dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.“ Dem schlossen sich Laura Pooth, stellvertretende GEW-Landesvorsitzende und Wolfgang Pieper, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands, an. Auch sie forderten die Landesregierung auf, mehr in den öffentlichen Dienst zu investieren.

## Nordrhein-Westfalen

### Neuerungen im Dienstrecht

Nach der Dienstrechtsreform zur Mitte letzten Jahres hat die Landesregierung nun mit dem „Gesetz zur Stärkung der Versorgung bei Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften“ einen Gesetzentwurf in den Landtag eingebracht, der weitere wesentliche Neuerungen im Dienstrecht vorsieht. Er enthält Anpassungen im Versorgungsrecht, die aufgrund des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes erforderlich werden, um dadurch entstehende Regelungslücken bei der Erbringung von Pflegeleistungen zu schließen. Zudem will nun auch Nordrhein-Westfalen die Erfüllungsübernahme durch den Dienstherrn für Fälle einführen, bei denen die Vollstreckung des gerichtlich festgestellten Schmerzensgeldanspruchs an der fehlenden Liquidität der schädigenden Person scheitert. Darüber hinaus soll die Besoldung für Schulleitungen an Grund- und Hauptschulen auf die Besoldungsgruppe A 14 angehoben werden. Für deren Stellvertretungen ist jedoch keine Verbesserung vorgesehen. Dies kritisieren DGB und GEW. Bereits jetzt sei eine Benachteiligung gegenüber anderen Schulformen gegeben, die durch eine Anhebung der Besoldung auch der StellvertreterInnen beseitigt werden könnte.

## Rheinland-Pfalz

### Förderschulen: Unterrichtsausfall vorprogrammiert

26 Planstellen stellt das Bildungsministerium des Landes 2017 für Lehrkräfte an Förderschulen bereit. Dabei hieß es noch im September letzten Jahres seitens der zuständigen Ministerin Stefanie Hubig (SPD), dass angesichts des akuten Bedarfs zumindest alle 90 AbsolventInnen der 2. Ausbildungsphase zur Förderschullehrkraft von 2016 zum 1. Februar 2017 eingestellt werden sollen. „Das Land Rhein-

## Saarland

### Mehr für Grundschullehrkräfte

Die saarländische Landesregierung hat beschlossen, die Absenkung der Eingangsbesoldung für BerufseinsteigerInnen im Grundschulbereich zurückzunehmen. Auf diese Weise wolle man dem dort herrschenden akuten Lehrkräftemangel entgegenwirken. Die GEW begrüßt das Vorhaben als ein wichtiges Signal, um das Saarland für BewerberInnen insbesondere im Hinblick auf die Konkurrenz zum Nachbarland Rheinland-Pfalz attraktiver zu machen.



land-Pfalz bildet kostenintensiv aus, gibt dann aber keine Perspektive für einen Arbeitsplatz in Rheinland-Pfalz“, kritisiert der GEW-Landesvorsitzende Klaus-Peter Hammer. „Und dies, obwohl jede einzelne Kollegin und jeder einzelne Kollege mit dem Abschluss des Lehramtes für Förderschulen dringend gebraucht wird.“ Laut Landesamt für Statistik arbeiten derzeit an Förderschulen 452 KollegInnen im Alter von 55-59 Jahren sowie 415 KollegInnen im Alter von 60-65 Jahren. Die Zahl der SchülerInnen an den Förderschulen sinke laut GEW zwar, jedoch wachse die Zahl der IntegrationsschülerInnen an Schwerpunktschulen.

Nicht nachvollziehbar sei aber die zeitliche Befristung der Maßnahme. „Das Saarland hat durch die Absenkung für Bewerberinnen und Bewerber an Attraktivität verloren und wird dies weiter tun“, mahnte der GEW-Vorsitzende Thomas Bock. Zudem müsse die Absenkung für alle Lehrämter zurückgenommen werden. Das Saarland sei im Ländervergleich bei der Besoldung ohnehin auf einem hinteren Platz. „Bleibt es bei der Absenkung für Lehrämter an den weiterführenden Schulen, wird das Saarland im Wettbewerb um ausgebildete Lehrkräfte in Zukunft verstärkt Nachteile haben“, so Bock.

## Sachsen

### Hochschulen – Quo vadis?

Zwischen 2017 und 2024 sollen keine weiteren Haushaltsstellen im Hochschulbereich abgebaut werden, so legt es die zwischen Sächsischer Staatsregierung und den staatlichen Hochschulen unterzeichnete „Zuschussvereinbarung 2017 bis 2024“ fest. Diese sieht jedoch ebenfalls eine Reduzierung der Studien-

» MEHR DAUERSTELLEN UND  
LÄNGER LAUFENDE FRIST-  
VERTRÄGE SIND UNERLÄSSLICH.«

plätze ab 2020 vor und stößt damit bei der GEW auf Kritik. Insbesondere angesichts der großen Nachfrage an Studienplätzen ist das nicht nachvollziehbar. Bisher seien alle Prognosen über künftige Studierendenzahlen regelmäßig in der Realität übertroffen worden.

Die GEW fordert die Hochschulen zudem erneut auf, alle Möglichkeiten zu nutzen, um gute Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Mehr Dauerstellen und länger laufende Fristverträge seien unerlässlich. „Sachsens Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen – im Übrigen ebenso wie die Studienakademien der Berufsakademie Sachsen – brauchen eine ausreichende Grundfinanzierung, um ihre Aufgaben erfüllen zu können und ihre Beschäftigten benötigen attraktive Arbeitsbedingungen“, so der stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Sachsen, David Jugel.

## Sachsen-Anhalt

### Entschädigung kommt

In Sachsen-Anhalt hat eine Beamtin erfolgreich dagegen geklagt, dass die ihr zugestandene Entschädigung wegen altersdiskriminierender Besoldung nur für den Zeitraum zwi-

schen Antragsdatum und Beseitigung der Diskriminierung mit Inkrafttreten des neuen Landesbesoldungsgesetzes gezahlt werden sollte. Für die Zeit vom 18. August 2006 (Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) und dem Antragstag sollte sie hingegen leer ausgehen. So sah es das Finanzministerium vor, wenn die Beamtin bzw. der Beamte keinen Zeitpunkt angegeben hatte, ab dem die Anhebung der Besoldung begehrt wird. Das Verwaltungsgericht Halle stimmte der Klägerin mit Urteil vom 28. Juli 2016 (5 A 235/15 HAL) zu und das Obergericht des Landes Sachsen-Anhalt hat den Antrag auf Zulassung der Berufung gegen dieses Urteil abgelehnt (Az. 1L 122/16). Dieses wurde damit rechtskräftig. Das Finanzministerium kündigte nun Nachzahlungen in allen gleichgelagerten Fällen an. Aufgrund der Anzahl der Einzelverfahren ziehe sich die Auszahlung allerdings bis zum Sommer hin.



**BSW. Der Vorteil für den Öffentlichen Dienst**



**Werden Sie Mitglied im Beamtenselbsthilfswerk!**

**Unser Dankeschön - 10x Autowäsche**

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

**[www.bsw.de/mitglied2017](http://www.bsw.de/mitglied2017)**  
Alle Informationen finden Sie hier.

# Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

## Beamten Darlehen 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 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](http://www.augustinum.de)

### Haut- und Atemwegserkrankungen

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



[www.fachklinikum-borkum.de](http://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](http://www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de)

### Privatklinik Eberl in Bad Tölz

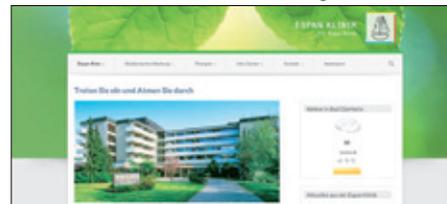
In traumhafter Alpenkulisse eine Auszeit von der Hektik des Alltags nehmen und Körper und Geist wieder aufleben lassen.



[www.privatklinik-eberl.de](http://www.privatklinik-eberl.de)

### Espan Klinik mit Haus ANNA

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



[www.espan-klinik.de](http://www.espan-klinik.de)

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

Schleswig-Holstein

Rote Laterne

Ein Blick auf die Personalausgaben für öffentliche Schulen in 2016 zeigt, dass das nördlichste aller Bundesländer im Bundesvergleich erneut die rote Laterne übernommen hat. Während Thüringen mit 6.900 Euro pro SchülerIn den Spitzenplatz einnimmt, ist Schleswig-Holstein mit 4.700 Euro das Schlusslicht. Lediglich Nordrhein-Westfalen mit 4.800 Euro gibt ähnlich wenig für seine SchülerInnen aus. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 5.300 Euro. „Um den gewachsenen gesellschaftlichen Herausforderungen gerecht zu werden und die Qualität von Bildung zu steigern, muss Schleswig-Holstein klotzen und nicht kleckern. Die aner kennenswerte Abkehr der Landesregierung vom unsäglichen Stellenabbaupfad der schwarz-gelben Vorgängerregierung kann nur ein Anfang sein, wenn aus dem „Echten Norden“ auf Dauer nicht der „Arme Norden“ werden soll. Schleswig-Holstein muss mehr Geld für Lehrerinnen und Lehrer ausgeben“, appelliert GEW-Landesvorsitzende Astrid Henke an die Landesregierung.

Foto: shutterstock.de/Stephen Coburn



Thüringen

Studie falsch zitiert

Die GdP Thüringen widerspricht Medienberichten, wonach in Thüringen 1.600 PolizistInnen zu viel ihren Dienst leisten würden. Die Zahl, die angeblich aus einer Studie der Wirtschaftsprüfungsfirma PricewaterhouseCoopers hervorgehen soll, sei schlicht-

» ANGEBLICH 1.600 POLIZISTINNEN UND POLIZISTEN ZU VIEL IM DIENST.«

weg falsch. Weder sei sie besagter Studie zu entnehmen, noch könne sie aus dieser berechnet werden. Vielmehr fehlten auch im Freistaat zusätzliche Kräfte. Der Rechnungshof bestätigt diese Einschätzung. Die Sicherheitslage sowie die hohe Arbeitsbelastung sprächen gegen einen Personalabbau bei der Landespolizei, bei der derzeit rund 6.000 BeamtInnen tätig sind.

Jeder Cyber-Bedrohung

EINEN SCHRITT VORAUSS



**Check Point**  
SOFTWARE TECHNOLOGIES LTD

Hacker verändern ständig ihre Techniken, um unerkannt zu bleiben. Check Points innovative Technologien und leistungsstarker Schutz vor Bedrohungen sorgen dafür, dass Ihre Daten, Ihre Endgeräte und Ihr Netzwerk sicher sind. Für Ihren reibungslosen Geschäftsbetrieb.

Sie sollten Hackern und Cyberbedrohungen immer einen Schritt voraus sein. Vereinbaren Sie noch heute einen **kostenfreien Sicherheitscheck**.

Check Point Software Technologies GmbH

Zeppelinstr. 1 · 85399 Hallbergmoos · Tel: 0811-99821-0  
contact-germany@checkpoint.com · www.checkpoint.com

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](http://www.sanatorium-holler.de)

Tarif- und Besoldungsrunde 2017

# WEIL ES UM MEHR GEHT!



Im Januar beginnt die Tarif- und Besoldungsrunde für die Tarifbeschäftigten der Länder sowie die Landes- und KommunalbeamtInnen. ver.di, GEW, GdP und IG BAU wollen Verbesserungen im Gesamtvolumen von 6 Prozent inklusive einer sozialen Komponente, der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen E 9 bis E 15 und struktureller Verbesserungen in der Eingruppierung erreichen.

Wolfgang Pieper, ver.di-Bundesvorstandsmitglied, setzt sich für eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die BeamtInnen der Länder und Kommunen ein.



Die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst beschließt am 14. Dezember 2016 in Berlin die Forderungen zur Tarif- und Besoldungsrunde 2017.

Fotos: Dirk Lässig



## Gute Voraussetzungen

Am 18. Januar geht es wieder los. Die DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes verhandeln in Potsdam mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), der in allen Bundesländern mit Ausnahme Hessens zur Anwendung kommt.

Die Ausgangsvoraussetzungen scheinen gut:

- Die Steuereinnahmen für den Gesamtstaat wie auch für die Länder steigen bis 2020 deutlich stärker als das erwartete Wirtschaftswachstum.
- Die Steuerschätzung 2016 liegt für den Gesamtstaat und die Länder höher als in den beiden Vorjahren.
- Für die öffentlichen Haushalte wird auch für 2016 und 2017 ein Überschuss von etwa 20 Milliarden Euro prognostiziert.

Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske sieht die Arbeitgeber in der Pflicht: „Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben im Verhältnis zur Tarifentwicklung in der Privatwirtschaft noch immer einen deutlichen Nachholbedarf. Die Beschäftigten in Krankenhäusern, Verwaltungen, Betrieben und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes arbeiten hochmotiviert für die öffentliche Daseinsvorsorge. Von ihrer guten Arbeit profitieren alle. Da ist es nur mehr als richtig, wenn sie einen fairen Anteil am wirtschaftlichen Wachstum fordern und nicht weiter von der Privatwirtschaft abgekoppelt werden.“ Marlis Tepe, Vorsitzende der GEW, verwies auf den Attraktivitätsfaktor: „Deutschland braucht einen handlungsfähigen Staat mit

hoch qualifizierten und motivierten Beschäftigten. Der öffentliche Dienst muss für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv bleiben: Dazu gehören nicht zuletzt eine gute Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen.“ GdP-Chef Oliver Malchow signalisiert gegenüber der Arbeitgeberseite Kampfeswille: „Wir alle haben in den vergangenen Monaten erfahren müssen, wie angespannt die Sicherheitslage ist und welche enormen Anforderungen an alle Angehörigen der Polizei gestellt werden. Wir stehen daher mit großem Nachdruck hinter der gemeinsamen Forderung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für die im Januar beginnende Verhandlungsrunde.“

## Engagement für Übertragung

DGB und Gewerkschaften erwarten zudem die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen der Länder und Kommunen. Gefordert sind daher nicht nur die Tarifbeschäftigten, sondern auch das Engagement der beamteten KollegInnen. Schließlich stellt nur ein gutes Tarifergebnis sicher, dass auch die Besoldungsanpassung zufriedenstellend ausfällt.

Die weiteren Verhandlungsrunden finden am 30./31. Januar und 16./17. Februar statt. In Thüringen ist bereits eine Kundgebung der Gewerkschaften für den 2. Februar auf dem Erfurter Fischmarkt geplant. Weitere Informationen zu Aktionen finden Sie auf den Internetseiten der Gewerkschaften.

## Forderungen der Gewerkschaften

- 6 Prozent Gesamtvolumen inklusive eines Sockel- oder Mindestbetrags als soziale Komponente
- Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15
- Angleichung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und in der Pflege an die der Kommunen
- 90 Euro mehr für Auszubildende
- Ausschluss sachgrundloser Befristungen
- zeit- und wirkungsgleiche Übertragung auf BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen der Länder und Kommunen

Ratgeber

Flüchtlinge in Arbeit

Der Bund-Verlag hat den Ratgeber „Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung – Rechtliche Ansprüche und betriebliche Regelungen“ von Jens Schubert und Evelyn Räder herausgegeben. Er richtet sich an Betriebs- und Personalräte, aber auch an Schwerbehindertenvertretungen und gewerkschaftliche Vertrauensleute und bietet eine Orientierung, was bei der Einstellung von Flüchtlingen zu beachten ist, welche Unterstützungsleistungen es gibt und was von Flüchtlingen verlangt werden darf. Die Voraussetzungen, unter denen Flüchtlinge eine Arbeit aufnehmen oder eine Ausbildung beginnen können, werden erläutert. Zudem werden die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten im Zusammenhang mit der Integration von Flüchtlingen in



Arbeit und Ausbildung dargestellt. Ein Anhang mit den wichtigsten Rechtsquellen, Textbausteinen für einen Tarifvertrag zur Integration von geflüchteten Menschen in Unternehmen und einem Glossar zu themenspezifischen Begriffen runden diese Publikation ab. 171 Seiten, 19,90 Euro, ISBN 978-3-7663-6586-6.

Arbeits- und Ausbildungsstellen dargestellt. Ein Anhang mit den wichtigsten Rechtsquellen, Textbausteinen für einen Tarifvertrag zur Integration von geflüchteten Menschen in Unternehmen und einem Glossar zu themenspezifischen Begriffen runden diese Publikation ab. 171 Seiten, 19,90 Euro, ISBN 978-3-7663-6586-6.

**POTSDAMER FORUM 2017**  
für Führungskräfte im öffentlichen Dienst

---

**FÜHRUNGSVERANTWORTUNG  
IN DER DIGITALEN VERWALTUNG**

**6. - 7. JUNI 2017**

Weitere Informationen  
[www.potsdamerforum.verdi.de](http://www.potsdamerforum.verdi.de)

ver.di stellt das diesjährige Potsdamer Forum unter das Motto „Führungsverantwortung in der digitalen Verwaltung“. Die Tagung findet vom 6. bis 7. Juni 2017 im Kongresshotel Potsdam am Templiner See statt. Die Digitalisierung der Verwaltung verändert das Verhältnis von Staat und BürgerInnen ebenso wie die Arbeit der Beschäftigten, die Kommunikations- und Entscheidungswege und damit die Verantwortung der Führungskräfte in den Behörden. Digitale Prozesse werden anders koordiniert und gesteuert als klassische hierarchisch organisierte Verwaltung. Mobiles Arbeiten entgrenzt das räumliche und zeitliche Arbeitsverhalten. Im Mittelpunkt des Forums wird stehen, wie Führungskräfte ihre Verantwortung für gute öffentliche Dienstleistungen gegenüber den BürgerInnen und gute Arbeit in der digitalen Verwaltung gegenüber den Beschäftigten wahrnehmen können. Die Tagung richtet sich an Führungskräfte in öffentlichen Institutionen auf Bundes-, Landes und Kommunalebene, an leitende Positionen für die Organisation und/oder Personal sowie an Personal- und Betriebsräte im öffentlichen Dienst in Freistellung.

**DGB-Besoldungsrechner**

Die Besoldungslandschaft in Deutschland ist vielfältig. Um schnell einen Überblick zu bekommen, welcher Dienstherr wie besoldet, kann nun auf [www.dgb.de/beamte](http://www.dgb.de/beamte) die individuelle Bruttobesoldung der Besoldungsordnung A berechnet werden.

Zahlen, Daten, Fakten

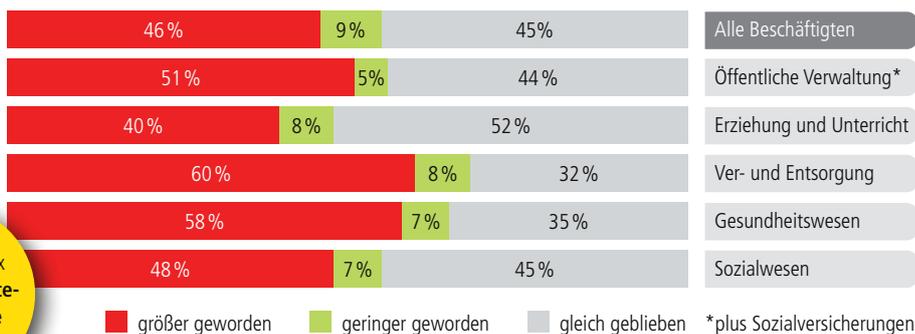
Neuer DGB-Index Gute Arbeit

Im Mittelpunkt der Befragung von 9.737 abhängig Beschäftigten standen die Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Arbeitsbedingungen. Demnach ist für 46 Prozent der Befragten die Arbeitsbelastung größer geworden. Verringert hat sie sich dagegen nur für 9 Prozent. Die insgesamt besten Arbeitsbedingungen im Branchenvergleich gibt es nach dem Urteil der Beschäftigten mit 67 Punkten in der öffentlichen Verwaltung.



**Digitalisierung und Arbeitsbelastung – Bilanz nach ausgewählten Branchen**

„Ist Ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung alles in allem eher größer geworden, geringer geworden oder gleich geblieben?“



Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016

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



Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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

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

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

Eine Marke der AXA Gruppe



## Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst Unser Angebot – Ihr Vorteil

### RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

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

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



### Bestellungen:

Noch schneller geht es online unter: [www.d-b-w.de](http://www.d-b-w.de)

### Bestellung

per E-Mail: [info@d-b-w.de](mailto: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](http://www.d-b-w.de)

Name, Vorname \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

PLZ, Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Konto-Nummer \_\_\_\_\_ BLZ \_\_\_\_\_ Bank \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

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



<b>Stiftung Warentest</b>	<b>Sehr gut (1,2)</b>
<b>Finanztest</b>	Tarif B501 für Beamte
<b>1</b>	Im Test: 24 Angebote für Beamte
	Ausgabe 05/2014
	<a href="http://www.test.de">www.test.de</a>

14BZ76

# 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](http://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