

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Gute Arbeit – Faire Bedingungen Schöneberger Forum 2013



**Annegret
Kramp-Karrenbauer**
Die saarländische
Ministerpräsidentin
im Interview


Deutsche Post AG
Beamte in privatisierten
Unternehmen

Weihnachtsgeld
Die Sonderzahlung
im Beamtenrecht

Ausgabe 11/12 12.12.2013
www.beamtinnen-magazin.de



¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Geschäftsanteil von 15,- Euro/Mitglied
²⁾ Nur bei Sollzinsbindung von 10 Jahren
³⁾ Zwischen 1 % und 5 % p. a. bezogen auf das Ursprungsdarlehen
(bei tilgungsfreier Anlaufzeit nur zwischen 2 % und 5 % p. a.)



**Informieren Sie sich
jetzt über unsere
aktuellen Konditionen!**

Baufinanzierung für den öffentlichen Dienst zu Top-Konditionen¹⁾

Seit ihrer Gründung als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst im Jahre 1921 betreut die BBBank erfolgreich Beamte und Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor. Dank dieser langjährigen Erfahrung und Historie als Beamtenbank in Verbindung mit einem besonderen Produkt- und Dienstleistungsangebot sind wir bis heute bevorzugter Partner der Beschäftigten des öffentlichen Sektors.

Ihre Vorteile:

- ▶ Bis zu 100 %ige Finanzierung des Kaufpreises
- ▶ Sie haben die Wahl zwischen einer Sollzinsbindung von 5, 8 oder 10 Jahren
- ▶ 3 Jahre tilgungsfreie Anlaufzeit möglich²⁾
- ▶ Änderung des Tilgungssatzes bis zu dreimal möglich²⁾³⁾
- ▶ Keine Bearbeitungsgebühr
- ▶ 5 % Sondertilgungsrecht p. a.
- ▶ Persönliche Beratung durch Ihren BBBank-Berater für den öffentlichen Dienst

Jetzt informieren:

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



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Schöneberger Forum 2013	4
Titel	
Beamten und Beamte bei der Deutschen Post AG	12
Aus dem Bund	15
Interview	
Annegret Kramp-Karrenbauer, saarländische Ministerpräsidentin, über den öffentlichen Dienst in Zeiten der Schuldenbremse	17
Aus den Ländern	18
Aus den Gewerkschaften	
Gewerkschafter helfen! Spenden für die Opfer des Taifuns auf den Philippinen	23
Service	
Rechtsschutz unterlegener Bewerber	25
Vermischtes	
Weihnachtsgeld	26

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Bianca Affeldt, Barbara Haas, Lisa Kranz,
Henriette Schwarz, Adina Stehr
Titelbild: Simone M. Neumann
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte, Uwe Tillmann, 1. Industriestr.
1-3, 68804 Altlußheim, Telefon: 0211 72134571, Telefax:
0211 72134573, infoservice@beamten-informationen.de,
www.beamten-magazin.de
Erscheinungsweise: monatlich im 20. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

Foto: Simone M. Neumann

**Henriette Schwarz**

Politische Referentin für
Beamten-, Besoldungs- und
Personalvertretungsrecht der
Abt. Beamte und Öffentlicher
Dienst beim DGB-Bundes-
vorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr liegt nun bald hinter uns und das Schöneberger Forum 2013 ist Geschichte. In dieser Doppelausgabe wollen wir letzteres noch einmal Revue passieren lassen: Was sagte Elke Hannack in ihrer Eröffnungsrede, über was wurde in den Foren diskutiert, wer sind die diesjährigen Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises und, und, und. Antworten auf all diese Fragen finden Sie ab Seite 4. Wir wollen aber nicht nur zurück schauen, sondern auch einen Blick auf 2014 werfen. Aus diesem Grund stehen in der letzten Ausgabe des Magazins für Beamten und Beamte in diesem Jahr die Deutsche Post AG und ihre Beamten und Beamten im Mittelpunkt. Wie sich ihre Situation und die ihrer Interessenvertretung bald 20 Jahre nach der Privatisierung der „Deutschen Bundespost“ darstellt, können Sie ab Seite 12 von Christian Baum, Gesamtbetriebsrat und Mitglied der Geschäftsführung der Deutschen Post AG, erfahren. Zudem sprachen wir mit der saarländischen Ministerpräsidentin und diesjährigen Gastrednerin beim Schöneberger Forum, Annegret Kramp-Karrenbauer, über die Situation des öffentlichen Dienstes im kleinsten Flächenland Deutschlands in Zeiten der Schuldenbremse und die Pläne für 2014 und darüber hinaus (Seite 17).

Aufmerksam machen möchten wir Sie auf die Spendenaktion vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften, die den Überlebenden des Wirbelsturms „Hayan“ auf den Philippinen zu Gute kommt. Nähere Angaben dazu, wie Sie helfen können, finden Sie auf Seite 23. In diesem Sinne wünscht Ihnen das Team vom Magazin für Beamten und Beamte ein besinnliches Weihnachtsfest und einen guten Start ins neue Jahr!

Mit freundlichen Grüßen



Gute Arbeit – Faire Bedingungen

Herausforderungen identifiziert

Die Frage, ob der öffentliche Dienst auch unter den Maßgaben der Schuldenbremse, kleinerer Personalkörper und zunehmender Arbeitsverdichtung ein guter Arbeitgeber sein kann, zog sich als roter Faden durch das Schöneberger Forum 2013. Vor 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern eröffnete die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack am 26. November das Forum in Berlin. Damit erlebte die gemeinsam von DGB und Hans-Böckler-Stiftung veranstaltete Fachtagung für den öffentlichen Dienst einen neuen Teilnahmerecord.

Aktion „Zukunft entfristen!“

„Gute Arbeit – Faire Bedingungen“ lautete das diesjährige Motto des Schöneberger Forums. Und um der Forderung nach fairen Arbeitsbedingungen Nachdruck zu verleihen, entrollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Banner mit dem Slogan „Zukunft entfristen!“. Damit setzten sie ein Zeichen gegen eine steigende Befristungsquote im öffentlichen Dienst, die mittlerweile die in der Privatwirtschaft übertrifft. Über prekäre

Beschäftigungsverhältnisse wurde auch in einem der sechs Praxisforen diskutiert. Weitere Themen waren der demografische Wandel, die Finanzkrise in Europa, Gesundheitsförderung sowie aktuelle Entwicklungen im Beamtenrecht (s. S.6-8).

Einblick in den saarländischen Weg

Besonders interessiert folgte das Publikum den Ausführungen der saarländischen Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Kar-

Besuchen Sie uns
im Internet
www.schoenebergerforum.de

renbauer, die nach langen Koalitionsverhandlungen und einer kurzen Nacht zunächst für die Pläne von CDU/CSU und SPD für Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer warb. Zudem schilderte sie den saarländischen Versuch, gemeinsam mit den Beschäftigten und den Gewerkschaften einen Weg zur Umsetzung der Schuldenbremse zu finden (s. Interview S. 17). Sie bekräftigte, dass immer weniger Personal das steigende Arbeitspensum auf Dauer nicht bewältigen könne. Ein kleinerer Personalkörper bedeute zum einen, dass Leistungen effizienter erstellt werden müssten und zum anderen, dass genauer geprüft werden müsse, welche Leistungen in Zukunft überhaupt noch benötigt würden und in welcher Weise diese zu erbringen seien.

Herausforderungen für den öffentlichen Dienst

Die finanzielle Situation der öffentlichen Hand spielte auch im Vortrag von Prof. Jörg Bogumil die Hauptrolle. So seien die wachsenden Schulden und der demografische Wandel die größten aktuellen Herausforderungen für den öffentlichen Dienst. In den vergangenen Jahren habe ein dramatischer Stellenabbau stattgefunden, der in Zukunft auf Grund des demografischen Wandels zu personellen Lücken führen könne. Weitere Stellenstreichungen könnten sich künftig negativ sowohl auf die Bürgerorientierung als auch auf die Dienstleistungsqualität auswirken, warnte Bogumil. Er betonte die Notwendigkeit, die Interessen der Bürgerinnen und Bürger in den Vordergrund zu stellen sowie die negativen Folgen eines weiter betriebenen Stellenabbaus und dessen Auswirkungen auf Staat und Gesellschaft stärker zu thematisieren. Elke Hannack mahnte in ihrer Eröffnungsrede, die Erwartungen und Anforderungen an die künftige Gestaltung des öffentlichen Dienstes seien hoch. Ausreichende Mittel für Bildung, Infrastruktur und Sicherheit müssten bereitgestellt werden, um die Qualität der öffentlichen Leistungserstellung beibehalten zu können. Dies könne nur erreicht werden, wenn der Umgang mit öffentlichen Einnahmen und Ausgaben sich endlich dahingehend verschiebe, dass nicht länger finanzielle Restriktionen staatliches Handeln bestimmten, sondern stattdessen Investitionen in die Kommunen, in Polizei, in Schulen und Gesundheit getätigt würden. „Nur mit ausreichenden finanziellen Ressourcen bleibt unser öffentlicher Dienst handlungsfähig“, appellierte Hannack an die politischen Entscheidungsträger und hob die Rolle des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften im Ringen um gute Arbeit und faire Bedingungen hervor.

Belange der Beschäftigten im Blick behalten

Der öffentliche Dienst der Zukunft müsse – um als attraktiver Arbeitgeber zu bestehen – Beschäftigten gute Entwicklungsperspektiven eröffnen. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

müssten verbessert sowie individuelle Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt gefördert werden, so Hannack. Sie betonte zugleich die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes und forderte anstelle von Kostengesichtspunkten den Bedarf an gutem Personal in den Mittelpunkt zu stellen. Nur ein öffentlicher Dienst, der die Belange der Beschäftigten im Blick behalte, könne ein guter und leistungsfähiger Arbeitgeber sein, resümierte Hannack. Auch Kramp-Karrenbauer machte deutlich, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssten, um die Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers aufrechterhalten zu können und die Nachwuchsgewinnung sicherzustellen. Viele Maßnahmen seien hierzu notwendig, allen voran zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Aus- und Weiterbildung sowie zur Gesundheitsförderung.

Ausgezeichnete Personalratsarbeit

Neben Vorträgen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaft sowie vertieften Diskussionen in den Praxisforen, bot das Schöneberger Forum auch in diesem Jahr mit der Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises besonders engagierten



Personalräten eine Plattform. Mit dem von der Zeitschrift „Der Personalrat“ ausgelobten Preis wurden der Personalrat des Klinikums Aschaffenburg mit Gold, der Personalrat der kaufmännischen Schulen Marburg mit Silber sowie der Gesamtpersonalrat des Landkreises Diepholz mit Bronze ausgezeichnet. Gemeinsam mit zahlreichen anderen Bewerberinnen und Bewerbern hatten sie ihre Projekte unter dem Motto „Initiativen für Beschäftigte“ bei dem Wettbewerb eingereicht (s. S. 9).

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Befristung als arbeitspolitische Strategie?

Zukunftsperspektive adieu

Die Frage nach befristeten Arbeitsverhältnissen als arbeitspolitische Strategie führte zu lebhaften Diskussionen. In vier Workshops berichteten Experten aus Wissenschaft, Verwaltung und Gewerkschaft über die Situation von prekär Beschäftigten. Zwar rechtfertigte Beate Lohmann aus dem Bundesinnenministerium den Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse in bestimmten Fällen, etwa bei einem kurzfristigen Bedarf an Expertenwissen. Es herrschte im Grundsatz aber Einigkeit darüber, dass diese Art der Beschäftigung keine Dauerlösung darstelle. Michael Wagner aus der Abteilung Jugend im DGB betonte vor allem die Situation junger Be-

Demografische Herausforderung und Personalgewinnung

In Personal investieren

Der öffentliche Dienst muss sich auch weiterhin mit dem demografischen Wandel auseinandersetzen und hat dabei zunehmend mit dem Ruf eines unattraktiven Arbeitgebers zu kämpfen. Darüber waren sich alle Referentinnen und Referenten einig. Laut Dr. Martin Thunert von der Universität Heidelberg besteht die Gefahr eines Teufelskreises aus überalterten Belegschaften, sinkenden Schulabsolventenzahlen und dem zuvor genannten Imageproblem. Diese könne aber durch diverse Instrumente wie Altersteilzeit- und flexible Ruhestandsmodelle, altersgerechte Arbeitsbedingungen und aktive Personalgewinnung gebannt werden. Dr. Elke Wiech-



schäftigter. Deren persönliche Zukunftsplanung würde durch Zeitverträge und die Aussicht auf eine unsichere Einkommenssituation stark beeinflusst. Prof. Lutz Bellmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hob die ungleiche Verteilung der Bildungschancen zwischen normal und atypisch Beschäftigten hervor. Forschungsergebnisse würden zeigen, dass ein großer Teil atypisch Beschäftigter keinen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen habe. Dr. Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der GEW, schilderte die Situation in der Wissenschaft und bekräftigte, dass der Trend zu Zeitverträgen auf lange Sicht zu Qualitätsverlusten in Forschung und Lehre führen könne. Die negativen Folgen von Befristungen wurden in der Diskussion mehr als deutlich. Auf Dauer eingesetzt hebele eine solche Strategie zudem systematisch Arbeitnehmerrechte aus und untergrabe damit die von Personalräten und Gewerkschaften erkämpften Standards.

mann von der Fernuniversität Hagen sah weniger die allgemeine Personalgewinnung als das zentrale Problem an. Stattdessen forderte sie, Altersstrukturanalysen durchzuführen um somit die problematischen Bereiche herauszufiltern. Politik und Verwaltung stünden in der Verantwortung, bei der Problemwahrnehmung, Analyse und Umsetzung stärker zusammenzuarbeiten, denn: „Ohne Investitionen in das Personal geht es nicht“.

„Der öffentliche Dienst hat bei der Nachwuchsgewinnung gegenüber der Industrie das Nachsehen“, meinte wiederum Jörg Radek, stellvertretender Vorsitzender der GdP. „Das Totschlagargument der Arbeitsplatzgarantie gilt heute schon lange nicht mehr.“ Radek forderte daher unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beispielsweise mittels Lebensarbeitszeitkonten besser zu ermöglichen. In der anschließenden Diskussion mit dem Publikum wurden zudem die hohen Lebenshaltungskosten in Ballungsräumen und damit die

Notwendigkeit einer angemessenen Bezahlung im öffentlichen Dienst angesprochen.

Europa als Herausforderung: Zwischen Austerität und Solidarität

Sparpolitik Gefahr für öffentlichen Dienst

„Einige europäische Länder haben ihre staatlichen Investitionen seit 2007 quasi eingestellt.“ So brachte Achim Truger, Professor an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, die Austeritätspolitik innerhalb Europas auf den Punkt. Gehaltskürzungen, steigende Arbeitslosenquoten und abnehmende Wirtschaftsleistung seien die Folge gewesen und somit die ökonomischen, sozialen und politischen Kosten der Sparpolitik extrem hoch. Fast alle Errungenschaften der Arbeitnehmerin-

positive Impulse. Aus der Diskussionsrunde wurde unter anderem das Fazit gezogen, die Zusammenarbeit der Gewerkschaften auf europäischer Ebene und die gewerkschaftliche Diskursmacht müssten gestärkt werden. Zudem würden Bündnisse mit den Bürgerinnen und Bürgern immer notwendiger.

Arbeitsverdichtung und Gesundheitsförderung im Spannungsverhältnis

Sensibilisierung und Befähigung

„Die Bedürfnisse der Beschäftigten richten sich auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, anstatt auf einzelne Maßnahmen der Gesundheitsförderung“, bekräftigte Prof. Sebastian Brandl von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in seinem Eingangsvortrag. Den Bedarf an einer ganzheitli-



nen und Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften gerieten dadurch unter Druck. Truger betonte, der eingeschlagene Weg bedrohe nicht nur den öffentlichen Dienst in den Krisenländern sondern auch den in Deutschland. Dies sei dann der Fall, wenn die Konjunktur abstürze, denn dann wäre die Diskussion um Strukturreformen und staatliche Ausgaben wieder in vollem Gange. Dr. Katja Rietzler, Wirtschaftswissenschaftlerin am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in der Hans-Böckler-Stiftung, forderte eindringlich die Einnahmeseite des Staates zu stärken. Dies funktioniere am besten durch eine Besteuerung in Bereichen mit einer geringen Multiplikatorwirkung, etwa von hohem Einkommen und Vermögen. Die Binnennachfrage müsse gestärkt und das Ungleichgewicht des aktuell starken Außenhandels ausgeglichen werden. Rietzler und Truger mahnten, den Krisenländern müsse mehr Zeit für eine behutsame und über einen längeren Zeitraum gestreckte Konsolidierung gegeben werden. Die Wirtschaft dort brauche

Vortragende

Dr. Salvatore Barbaro Finanzstaatssekretär Rheinland-Pfalz · **Prof. Dr. Lutz Bellmann** Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung · **Prof. Dr. Jörg Bogumil** Ruhr-Universität Bochum · **Prof. Dr. Sebastian Brandl** Hochschule der Bundesagentur für Arbeit · **Constantin Dietl-Dinev** Stellv. Vorsitzender GPR Stadt München · **Prof. Dr. Nicolai Dose** Universität Duisburg-Essen · **Andreas Gehrke** Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der GEW · **Dr. Markus Gomer** Leiter der Einheit Sport und Gesundheitsförderung bei BASF · **Elke Hannack** Stellv. Vorsitzende des DGB · **Dr. Andreas Keller** Stellv. Vorsitzender der GEW · **Annegret Kramp-Karrenbauer** Ministerpräsidentin des Saarlandes · **MinDir'n Beate Lohmann** Bundesministerium des Innern · **Jörg Radek** Stellv. Vorsitzender der GdP · **Dr. Katja Rietzler** IMK in der Hans-Böckler-Stiftung · **Anita Schätzle** ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz · **Dr. Karsten Schneider** DGB-Abteilungsleiter Beamte und öffentlicher Dienst · **PD Dr. Martin Thunert** Universität Heidelberg · **Prof. Dr. Achim Truger** Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin · **Dr. Dorothea Voss** Hans-Böckler-Stiftung · **Michael Wagner** Abteilung Jugend im DGB · **Dr. Elke Wiechmann** Fernuniversität in Hagen

chen Strategie des betrieblichen Gesundheitsmanagements hob auch Constantin Dietl-Dinev, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrates der Stadt München, hervor. Die Gesundheitsförderung sei am wirksamsten, wenn sie in allen Bereichen einer Organisation erkennbar sei, so unter anderem in der Aus- und Fortbildung, in der Personal- und Organisationsentwicklung oder dem betrieblichen Eingliederungsmanagement. In der Stadtverwaltung München sind derzeit 37 Gesundheitskoordinatoren aktiv. Die Dienstvereinbarung der Stadt zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements könne als gelungenes Praxisbeispiel angesehen werden. Dr. Markus Gomer, Leiter der Einheit Sport und Gesundheitsförderung bei BASF, verdeutlichte, Ausgangspunkt für ein gelingendes Gesundheitsmanagement sei die Stär-

schäftsleistung eines Landes sowie die Höhe der in diesem gewährten jährlichen Bruttobesoldung einer (willkürlich gewählten) Besoldungsgruppe, lasse sich ein Zusammenhang nicht abstreiten. Anhand der Entwicklungen in der Besoldungspolitik sowie im die Mobilität zunehmend einschränkenden Laufbahnrecht zeige sich laut Dose, dass die Modernisierung der staatlichen Ordnung auf den Rücken der Beschäftigten vorangetrieben werde. Andreas Gehrke, geschäftsführendes Mitglied des GEW-Hauptvorstandes, pflichtete Dose bei und stellte fest: Die Länder haben das von ihnen mit der Föderalismusreform tatsächlich verfolgte Ziel erreicht: Einsparungen mittels Verringerung der Personalkosten. Das vorgebliche Ziel der Attraktivitäts- und Mobilitätssteigerung werde dagegen klar verfehlt. Dr. Salvatore Barbaro, Finanzstaatssekretär in



kung des Gesundheitsbewusstseins auf allen Ebenen. Hauptaufgabe der Gesundheitsförderung müsse es sein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch mit ganz niedrigschwelligen Angeboten – für gesundheitsrelevante Fragen zu sensibilisieren und sie zu befähigen, einen besseren Umgang mit entstehenden Belastungen zu finden. Gelingt dies, könne Gesundheitsmanagement einen Beitrag zur Reduzierung arbeitsbedingter Belastungssituationen leisten. Diese, so der Kanon, hätten in den letzten Jahrzehnten sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst deutlich zugenommen.

Beamtenrecht: Zwischen Flexibilisierung und Ungleichbehandlung

Zusammenhang zwischen Besoldungshöhe und Verschuldungsgrad?

Diese Frage stellte Prof. Dr. Nicolai Dose in den Raum. Betrachte man die Verschuldung in Prozent der jährlichen Wirt-

Rheinland-Pfalz, sprach sich hingegen dafür aus, nicht die Grundbesoldung einer bzw. eines Ledigen in den Blick zu nehmen. Sein Land habe sich einer familienfreundlichen Politik verschrieben. Für ihn sei daher entscheidend, dass insbesondere kinderreichen Beamtenfamilien attraktive (finanzielle) Bedingungen geboten werden. Ein weiterer Aspekt der Diskussion war die Situation der Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen. Anita Schätzle, ver.di-Bezirk Rheinland-Pfalz, legte dar, dass der Gesetzgeber einerseits zunehmend verfassungsrechtliche Regelungen – die u. a. der Wahrung der Rechtsstellung der bei den Postnachfolgeunternehmen tätigen Beamtinnen und Beamten dienen sollen – aushöhlt, während er angestrebte Verbesserungen der Beschäftigungssituation mit Verweis auf Art. 33 Absatz 5 GG verhindere.

Die Präsentationen der Referentinnen und Referenten finden Sie unter schönebergerforum.de



Verleihung des
**Deutschen
Personalräte-
Preises 2013**

Gute Praxis von Personalräten – Die Preisträger des Deutschen Personalräte-Preises 2013 stellen sich vor

Unter dem Motto „Initiativen für Beschäftigte“ wurden der Deutsche Personalräte-Preis 2013 und der Sonderpreis der HUK-COBURG sowie der DGB-Jugend verliehen. Im Anschluss an die Preisverleihung hatten die Preisträgerinnen und Preisträger in diesem Jahr die Gelegenheit, ihre prämierten Projekte ausführlich vorzustellen.

Durch den demografischen Wandel besteht die Gefahr, dass zunehmend Wissen verloren geht, wenn Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Der Personalrat des Klinikums Aschaffenburg erhielt für sein Engagement gegen diesen Wissensverlust den Personalräte-Preis in Gold. Er initiierte ein innovatives Projekt zur strukturierten Wissenssicherung, welches durch

DEUTSCHER PERSONALRÄTE PREIS 2013

den Europäischen Strukturfonds gefördert wurde. Kritische Bereiche wurden mittels einer Altersstrukturanalyse und eines neu entwickelten demografischen Screeninginstruments ermittelt. Der Wissenstransfer erfolgt durch ein Lerntandem, sodass implizites und explizites Wissen aus erster Hand weitergegeben wird.

Der silberne Preis wurde an den Personalrat der kaufmännischen Schulen Marburg verliehen. Dieser konnte die Situation des Kollegiums durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung erheblich verbessern. Zuvor litt das Kollegium vor allem unter der fehlenden Abgrenzung von Beruflichem und Privatem sowie den Veränderungen von festgelegten Abläufen. Auf Personalversammlungen wurden die Problembereiche

identifiziert und formuliert. Mittels Verhandlungen und aktiver Begleitung der GEW-Schulgruppe konnte ein für alle Beteiligten zufriedenstellendes Ergebnis erreicht werden.

Mit der Devise „Gute Arbeit statt prekäre Beschäftigung“ ging der Gesamtpersonalrat des Landkreises Diepholz erfolgreich gegen sachgrundlose Befristung und Leiharbeit vor und bekam für seine Initiative Bronze. Er bewirkte durch sein Engagement die Überführung zahlreicher Beschäftigter in normale Arbeitsverhältnisse.

Der Personalrat der Stadtverwaltung Köthen erhielt den Sonderpreis der DGB-Jugend. Auf Grund seines Einsatzes können die Auszubildenden im Rahmen einer bezahlten Freistellung ihre Kenntnisse in einem Auslandspraktikum erweitern.

Der HUK-COBURG-Sonderpreis wurde an den Personalrat der actimonda Krankenkasse verliehen. Hier wurde ein systematisches Verfahren für die Anzeige von Überlastungssituationen eingeführt. Dabei wurde besonders darauf geachtet, dass eine Überlastungsmeldung keine negativen Konsequenzen für die Betroffenen nach sich zieht.



Fotos: Simone M. Neumann

The logo for the Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) is a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Hans **Böckler**
Stiftung 

The logo for the Hans Böckler Stiftung consists of a red square followed by an orange square.

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Bitte vormerken:

Schöneberger Forum 25. und 26. November 2014

Für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst

Ein handlungsfähiger öffentlicher Dienst ist neben starken Gewerkschaften eine der Säulen der Demokratie und des Sozialstaates. Die Hans-Böckler-Stiftung und der Deutsche Gewerkschaftsbund laden am 25. und 26. November 2014 wieder zum Schöneberger Forum ein. Im Zentrum des Forums soll 2014 stehen, welcher Maßnahmen es zum Erhalt und zum Ausbau der Handlungsfähigkeit des Staates bedarf. Dabei geht es um Fragen der Ressourcenausstattung, der Arbeitsgestaltung und der Weiterentwicklung der Beschäftigtenbeteiligung.

Auch 2014 findet
das Schöneberger Forum
wieder im KOSMOS statt





SEMINAR-SERVICE „Beamtenversorgungsrecht“

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte
www.beamten-informationen.de

Von Praktikern für die Praxis: aktuell – kompetent – teilnehmerorientiert

Das Seminar wird vom **INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte** durchgeführt. Im Mittelpunkt steht das aktuelle Versorgungsrecht für Beamtinnen und Beamte. Begrenzte Teilnehmerzahlen garantieren die Möglichkeit einer intensiven Diskussion mit dem Referenten. Die Teilnahme eignet sich für Mitglieder von **Personalvertretungen** (freigestellte und nichtfreigestellte Personalräte), **Sachbearbeiter** in Behörden und sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sowie andere am Thema interessierte Menschen (z. B. Vorsorgeberater von Selbsthilfeeinrichtungen). Aber auch **Betriebsräte** der ehemaligen Unternehmen der Deutschen Bundespost (Post AG, Telekom AG) und der Deutschen Bahn AG sowie **Frauenbeauftragte**, **Gleichstellungsbeauftragte** und **Vertrauensleute der Schwerbehinderten** erhalten durch dieses Seminar wichtige Informationen für ihre Aufgabengebiete.

Inhalte des Seminars

- Grundzüge des Beamtenversorgungsrechts
- Versorgungsschläge und Versorgungsausgleich
- Erziehungsberechtigte Zeiten
- Gliederung des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG)
- Berechnung des Ruhegehalts
- Mindestversorgung

Das Seminar wird von einem Experten der Beamtenversorgung und Kenner der betrieblichen Praktik praxisnah und verständlich durchgeführt. Die Ausrichtung der Seminarschwerpunkte orientiert sich auch an Fragen und betrieblichen Problemen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Referent Dipl. Verw. Uwe Tillmann, Geschäftsführer des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e. V.

Der Referent ist Autor mehrerer Fach-Veröffentlichungen zum Thema Beamtenversorgung und Mitautor einiger Ratgeber für Beamte und den öffentlichen Dienst (z. B. Rund ums Geld im öffentlichen Dienst, Rund ums Geld im öffentlichen Sektor, Die Beihilfe, Die Beamtenversorgung, BerufsStart im öffentlichen Dienst, Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte).

Tagungsmaterial Die Teilnehmer erhalten während des Seminars themenbezogene Unterlagen, beispielsweise den Ratgeber „Beamtenversorgung in Bund und Ländern“ mit dem Wortlaut des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG). Daneben wird ein Folienvortrag ausgehändigt sowie eine Liste mit Hinweisen auf vertiefende Fachliteratur.

Anmeldung per Fax 06231 9394860

Teilnehmergebühr **295 Euro** (zzgl. der gesetzlichen MwSt.).

Ja, ich melde mich verbindlich für das Seminar an:

24.04.2014 Düsseldorf* 24.05.2014 Frankfurt a. M.* 28.08.2014 Düsseldorf*

* Die Seminare beginnen um 9.30 Uhr (Ende ist ca. 16.30 Uhr) und finden in ausgesuchten Hotels mit günstiger Verkehrsanbindung statt (Nähe HBF). Tagungsverpflegung ist im Preis enthalten (Kaffee am Vormittag, Lunch und Nachmittagskaffee mit Kuchen/Gebäck).

Absender

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Ich zahle bequem per Lastschriftzug

Konto-Nr.

Bank

BLZ

Datum

Unterschrift

Kontaktdaten

INFO-SERVICE
Öffentlicher Dienst/Beamte
1. Industriestr. 1–3
68804 Altlußheim

Telefon: 0211 72134571

Telefax: 06231 9394860

E-Mail: infoservice@beamten-informationen.de

Internet: www.beamten-informationen.de



Foto: fotolia.de/ragom

Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Post AG

Die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen führt nicht nur zu einer Veränderung der Unternehmensform, sondern auch der Beschäftigungssituation. Sind dabei Beamtinnen und Beamte tangiert – wie bei der Privatisierung von Post und Bahn in Deutschland Mitte der 90er Jahre – wird es speziell. Christian Baum, Gesamtbetriebsrat der Deutschen Post AG, erläutert dies am Beispiel der Postbeamtinnen und -beamten.

1. Die Entwicklung der Deutschen Post AG seit den Postreformen I und II

Im Jahr 1989 führte die Postreform I zur Aufspaltung des bis dahin einheitlichen Sondervermögens „Deutsche Bundespost“ in drei Sondervermögen, nämlich die Deutsche Bundespost POSTDIENST, die Deutsche Bundespost TELEKOM und die Deutsche Bundespost POSTBANK. Die politisch hoheitlichen Aufgaben lagen beim Bundesministerium der Finanzen, die unternehmerisch-wirtschaftlichen Aufgaben bei den Vorständen der jeweiligen Teilsondervermögen. Die Postreform I war der erste Schritt zur umfassenden Neuordnung des Postwe-

sens. Im Jahr 1994 folgte die Postreform II auf der Grundlage des Postneuordnungsgesetzes. Dadurch wurden mit Wirkung zum 01.01.1995 die Deutsche Post AG, die Deutsche Postbank AG und die Deutsche Telekom AG als Rechtsnachfolger des Sondervermögens Deutsche Bundespost gegründet. Die Postreform II von 1994 bedurfte der Änderung des Grundgesetzes, da die Umwandlung der Deutschen Bundespost in die drei Aktiengesellschaften und die Beschäftigung von Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten sonst verfassungswidrig gewesen wären. Mit dem Postneuordnungsgesetz wurden somit nicht nur wichtige Weichen in der Ordnungs-, Wirt-

schafts- und Gesellschaftspolitik gestellt. Auch wurde in personalrechtlichen Gesetzesregelungen Neuland betreten.

2. Verfassungsrechtliche Grundlagen

Die verfassungsrechtlichen Grundlagen für die zuvor dargestellten Postreformpakete finden sich in den Artikeln 87 f und 143 b des Grundgesetzes (GG). Artikel 87 f GG enthält nicht nur eine ordnungsrechtliche Neuordnung des Postwesens, sondern stellt einen Verfassungsauftrag an die aus dem Sondervermögen Deutsche Bundespost hervorgegangenen Unternehmen und damit auch an die Deutsche Telekom AG. Sie sollen als privatisiertes Unternehmen im Wettbewerb mit anderen privaten Anbietern in dem ihm übertragenen Geschäftsbereich tätig sein und sich dort behaupten. Dieser Auftrag des Gesetzgebers steht in Verbindung mit Artikel 143 b GG, der unter anderem die bestehenden Beamtenrechtsverhältnisse regelt.

Im Zuge der Privatisierung wurde politisch und wissenschaftlich diskutiert, wie sich die Privatisierung der Deutschen Bundespost und der Einsatz der dortigen Beamtinnen und Beamten bei den privatisierten Unternehmen harmonisieren lassen. Die Frage war, ob und wie Beamte, deren aus Artikel 33 Absatz 5 GG folgender Anspruch auf Beschäftigung auf Lebenszeit aufgrund ihrer spezifischen Ausbildung praktisch nicht anders als bei diesen Unternehmen erfüllt werden kann, ohne Verletzung ihrer verfassungsmäßig garantierten Rechte in diesen Unternehmen weiterhin tätig sein können. Artikel 143 b GG war die Antwort darauf. Durch dessen Einfügung in das Grundgesetz wurden die Voraussetzungen geschaffen, um die unmittelbaren Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten „unter Wahrung ihrer Rechtsstellung und Verantwortung des Dienstherrn bei den privaten Unternehmen“ (Absatz 3) zu beschäftigen. Dabei üben „die Unternehmen Dienstherrn befugnisse“ aus (sog. Beleihungsmodell). Artikel 143 b Absatz 3 GG bildet mit der Garantie zur Weiterbeschäftigung der früheren Postbeamten die Grundlage für ein bereichsspezifisch wirksames Sonderdienstrecht bei den Aktiengesellschaften.

Die Regelung nimmt eine wirksame Modifikation der allgemeinen Beamtenartikel des Grundgesetzes vor. Ausnahmsweise und entgegen des Artikels 33 Absatz 4 GG ermöglicht es die Vorschrift nicht mehr staatliche, sondern primär wirtschaftliche Zielsetzungen zu verfolgen (Aufgabenprivatisierung). Das auf die besonderen Bedingungen des Arbeitseinsatzes von Beamten in einem privatisierten Unternehmen zugeschnittene Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) setzt die Vorgaben verfassungsgemäß um. Dies führt zu einer beamtenrechtlichen Sonderstellung der Postbeamten, die zwischen dem „normalen“ Bundesbeamten und dem Arbeitnehmer stehen.

3. Wahrung der Rechtsstellung

Die Bedeutung der Formulierung „unter Wahrung ihrer Rechtsstellung“ ist umstritten. Das Bundesverwaltungsgericht versteht darunter, dass das Amt im statusrechtlichen Sinn – also die Amtsbezeichnung, Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe und Endgrundgehalt einer bestimmten Besoldungsgruppe – unangetastet bleibt.

Um die Bedeutung der Wahrung der Rechtsstellung im Sinne des Artikel 143 b Absatz 3 GG richtig zu verstehen, ist zunächst im Auge zu behalten, dass der Verfassungsgeber bestimmte aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung folgende Risiken der Beschäftigung von Beamten bei privaten Unternehmen – Einheit der Dienstherrengewalt, Hierarchie, Beschäftigung bei Privaten – ausschalten wollte. Darüber hinaus wollte er aber auch den Status der Beamten sichern.

Auch wenn die Post-Beamten kein Amt mehr innehaben, wird durch Artikel 143 b Absatz 3 GG klargestellt, dass die Beamten ihre Rechte behalten, die ihnen aufgrund des nicht beendeten Dienstverhältnisses zum Bund zustehen. Das Postpersonalrechtsgesetz zieht daraus die erforderliche Konsequenz: Insbesondere stehen die Beamten nach wie vor im Dienst des Bundes. Ihr berufliches Fortkommen darf durch diese Art der Beschäftigung nicht behindert werden. Es gelten die allgemeinen Beamtenrechte für die Post-Beamtinnen und -Beamten fort.

4. Ausgestaltung der Beteiligungsrechte

Gemäß § 24 Absatz 1 PostPersRG findet in den Aktiengesellschaften nach deren Eintragung in das Handelsregister das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung, soweit im Postpersonalrechtsgesetz nichts anderes bestimmt ist. Dies hat zur Folge, dass die Mitbestimmungsorgane seit der Privatisierung nicht mehr als Personalräte, sondern als Betriebsräte fungieren. Die Besonderheit ihrer mitbestimmungsrechtlichen Tätigkeit besteht darin, dass sie drei unterschiedliche

Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG)

Durch das PostPersRG werden die Rechtsverhältnisse der bei den ehemaligen Unternehmen der Deutschen Bundespost beschäftigten Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten bestimmt. Es werden beamtendienstrechtliche, besoldungsrechtliche, versorgungsrechtliche, arbeits- und tarifvertragsrechtliche sowie betriebsverfassungsrechtliche Regelungen getroffen. Das Gesetz enthält überwiegend Bestimmungen, die sich unmittelbar mit dem Übergang der Beamtinnen und Beamten aus ihrem bisherigen Dienstverhältnis im öffentlichen Dienst zu einer AG befassen.

Gesetze anzuwenden haben. So ergeben sich die Beteiligungsrechte zum einen aus dem Postpersonalrechtsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz und zum anderen aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt ausschließlich das Betriebsverfassungsgesetz. Für die personellen Einzelmaßnahmen bezogen auf die Beamtinnen und Beamten bildet das PostPersRG die Basisnorm. Hiernach ist der Betriebsrat in den Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten nach § 76 Absatz 1, § 78 Absatz 1 Nr. 3 bis 5 und § 79 Absatz 3 BPersVG zu beteiligen. Seit dem Ersten Postpersonalrechtsänderungsgesetz vom 09.11.2004 ist die Vorschrift des § 28 hinsichtlich der Einfügung der Zuweisung ergänzt worden. Der hinzugefügte Absatz 2 hat wiederum bei der Deutschen Post AG Besonderheiten. Soweit dort tätigen Beamtinnen und Beamten Tätigkeiten bei einem Unternehmen zugewiesen werden, so handelt es sich um Betriebe, die keine Dienstherrenbefugnisse ausüben können. Gleichfalls kann bei ihnen kein abstrakt-funktionelles Amt angesiedelt sein.

Die Ausübung der Dienstherrenbefugnisse liegt ausschließlich bei den drei Aktiengesellschaften und nicht bei ihren Tochterunternehmen. Für die statusrechtlichen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten können die Betriebsräte der Tochter- und Beteiligungsgesellschaften nicht zuständig sein, da deren Unternehmen Dienstherrenbefugnisse eben nicht ausüben. Beteiligungsrechte können nur dort entstehen, wo ent-

sprechende Personalhoheitsrechte bestehen. Die Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sind jedoch nicht imstande, Beamte zu befördern oder sie beispielsweise in den vorzeitigen Ruhestand zu versetzen. Auch können sie ihnen keine Tätigkeiten zuweisen. Für all diese statusrechtlichen Angelegenheiten inklusive der Zuruhesetzung ist einzig die Aktiengesellschaft zuständig. Diese Zuständigkeit kann sie auch nicht auf die eben genannten Unternehmen übertragen. Ergo steht den Betriebsräten dort auch kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich dieser statusrechtlichen Angelegenheiten zu. Nehmen die Betriebsräte Beteiligungsrechte nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz wahr, so können sie ihre Zustimmung nur aus Gründen versagen, die im Versagungskatalog des BPersVG aufgeführt sind. Ist das Betriebsverfassungsgesetz anwendbar, so können die Betriebsräte eine Zustimmung nur aus Gründen verweigern, die in dem Versagungskatalog des § 99 Absatz 2 BetrVG genannt sind. Bei den fast übereinstimmenden Vorschriften handelt es sich jeweils um eine abschließende Aufzählung. Das PostPersRG stellt klar, dass für Fälle der Zuweisung gemäß des PostPersRG die Vorschriften des § 76 und § 77 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gelten. Der Betriebsrat der Gesellschaft ist bei der Zuweisung zu beteiligen.

Christian Baum

Gesamtbetriebsrat

Mitglied der Geschäftsführung

Deutsche Post AG

www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/postpersrg/gesamt.pdf



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente mit dem zusätzlichen Plus für Gewerkschaftsmitglieder

Riester-Rente + DGB-Vorteil = Das RentenPlus

www.das-rentenplus.de



Bund

DGB bemängelt Finanzpolitik der Koalitionspartner

In der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und SPD zeichnet sich laut DGB eine neue Ordnung der Arbeit ab. Deren „erste deutliche Konturen“ seien durch die Stärkung der Tarifautonomie und die Eindämmung des Niedriglohnssektors zu erkennen, erklärt der DGB nach einer ersten Bewertung des am 27. November vorgelegten vorläufigen Koalitionsvertrags. Dies sei ein Verdienst des jahrelangen Einsatzes des DGB, der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder. Durch die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen würden künftig Bezahlung und Arbeitsbedingungen von viel mehr Beschäftigten durch tarifliche Vereinbarungen geschützt. Auch die Einführung eines gesetzlichen, flächendeckenden Mindestlohns von 8,50 Euro setze eine langjährige Forderung des DGB um. Dieser begrüße zudem die strengere Regulierung der Leiharbeit. So soll die Überlassung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern auf



Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer erläutert am 27. November die Bewertung der Koalitionsvereinbarung. Foto: DGB/Katja Karger

18 Monate begrenzt werden. Deutlich nachbessern müsse die künftige Regierung jedoch in der Haushalts- und Finanzpolitik, betont der DGB-Bundesvorstand. Die Koalition habe die Chance auf einen finanzpolitischen Kurswechsel verpasst, kritisiert er. „Sie bekennt sich zur Konsolidierung und Schuldenbremse anstatt mit Steuererhöhungen für Reiche und Vermögende für mehr Steuergerechtigkeit zu sorgen und die Einnahmeseite nachhaltig zu

verbessern“, heißt es in seinem Positionspapier. Ein zentrales Projekt der Legislaturperiode wird nach Einschätzung des DGB die Neuordnung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen sein. Der Bund plant laut Koalitionsvertrag, die Länder um sechs Milliarden Euro zu entlasten, damit Schulen, Kindergärten und Hochschulen ausgebaut werden können. Der DGB will sichergestellt wissen, dass dieses Geld tatsächlich in das Bildungswesen fließt. Denn die Länder seien damit überfordert, ein zukunftsfähiges Bildungssystem allein zu finanzieren. Der Koalitionsvertrag stehe noch unter Vorbehalt, bis die SPD-Mitglieder darüber abgestimmt haben. Das Mitgliedervotum soll am 12. Dezember abgeschlossen sein.

Personalrat hat Mitbestimmungsrecht bei Pausen

Die Dienststellenleitung dürfe Anordnungen hinsichtlich der Arbeits- und Pausenzeiten nicht ohne vorherige förmliche Beteiligung des Personalrates treffen. Diesem stehe diesbezüglich ein Verfügungsanspruch auf Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens zu. Dies stellte das Verwaltungsgericht des Saarlandes im Rahmen eines Eilverfahrens am 22. November 2013 fest (Az.: 8 L 1967/13). Der antragstellende Personalrat wollte vom Gericht die Frage geklärt wissen, ob der Dienststellenleiter Pausen einseitig zu jeder beliebigen Zeit anordnen, von der Arbeitszeit abziehen und festlegen darf. Das Verwaltungsgericht stellte nun klar, dass der Personalrat bei der Festlegung der zeitlichen Lage jeder Arbeitsunterbrechung zu beteiligen ist.

Dabei sei es unerheblich, ob es sich bei der Pause um eine tatsächliche Ruhezeit oder aber um eine Pause unter Bereithaltung handle. Darüber hinaus sieht das Gericht es als wesentlich an, ob Rufbereitschaft überhaupt eine Pause darstellt oder ob es sich nicht vielmehr um Arbeitszeit handelt, die zeitweise keine Ausübung des Dienstes erfordert. Die GdP und der DGB-Rechtsschutz unterstützten den betroffenen Personalrat in dem Verfahren. Mit



Foto: fotolia.de/Syeda Productions

MEINE PAUSE

Blick auf die Änderung der Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamtinnen und -beamte ab Januar 2014 kommt es laut GdP ganz besonders darauf an, ob in der Dienststelle überhaupt echte Ruhepausen gewährt werden und der Personalrat zuvor darüber mitbestimmt hat. In der Verordnung wurde die Anrechnung der Pausen auf die Arbeitszeit bei Dienst zu wechselnden Zeiten neu geregelt. Die GdP streitet zudem mit ihren Personalräten dafür, dass Pausen mit Bereitschaft als Arbeitszeit gewertet werden. Eine an einem Flughafen tätige Beamtin bzw. tätiger Beamter, die bzw. der wegen Lücken im Flugplan zeitweise nicht zur Passkontrolle eingesetzt wird, habe noch lange keine Ruhepause.

Bahn

EVG-Forderung nach mehr Bahn-Personal zeigt erste Erfolge

Die Deutsche Bahn AG muss deutlich mehr Personal einstellen. Das hat eine erste von der EVG geforderte Überprüfung der Personalplanung ergeben. „Schon heute ist ersichtlich, dass Personal nachgesteuert werden muss; nach dem augenblicklichen Stand der derzeitigen Überprüfungen wird es kurzfristig mindestens 1.714 zusätzliche Arbeitsplätze bei der Deutschen Bahn geben“, teilte der Vorsitzende der EVG, Alexander Kirchner, mit. In einigen der mehr als 300 Betriebe der Bahn und ihrer Tochtergesellschaften ist die Auswertung noch nicht abgeschlossen. Kirchner erwartet,

dass sich daraus weiterer Personalbedarf ergeben wird. EVG, Bahnvorstand und Konzernbetriebsrat hatten sich darauf verständigt, die Personalplanung zu überarbeiten, nachdem insbesondere Personalengpässe im Stellwerk Mainz über Wochen zu Zugausfällen und Verspätungen geführt hatten.

Kirchner machte deutlich, dass der Personalplanungsprozess für die EVG damit nicht zu Ende ist. „Die DB AG hat zugesagt, in den nächsten Jahren ihren Personalbedarf kontinuierlich weiter anzupassen. Das werden wir fortwährend hinterfragen.“ Der Rahmen dafür soll in den kommen-

den Monaten in einer Konzernbetriebsvereinbarung abgesteckt werden. Die Themen Personalgewinnung und Personalentwicklung sollen dabei eine wesentliche Rolle spielen,

betont die EVG. Ein entsprechendes Eckpunktetpapier wurde bei einem Spitzengespräch von Konzernbetriebsrat und Arbeitgeber unterzeichnet.

EVG und Bahn AG haben zudem vereinbart, regelmäßig zu überprüfen, inwieweit die Forderungen der EVG umgesetzt werden. „Für uns stehen dabei nicht unbedingt die absoluten Zahlen im Vordergrund“, erläuterte Alexander Kirchner. „Für uns ist wichtig, dass sich die Be-

» FÜR UNS IST WICHTIG, DASS SICH DIE BEDINGUNGEN IN DEN BETRIEBEN TATSÄCHLICH UND NACHHALTIG VERBESSERN. «

dingungen in den Betrieben tatsächlich und nachhaltig verbessern.“ Die Kolleginnen und Kollegen müssen Kirchner zufolge spüren, dass Mehrarbeit abgebaut werde und keine neue entstehe. Die Urlaubsabwicklung müsse verbessert und der Rückstau reduziert werden. Es solle sichergestellt sein, dass Ruhetage gewährt werden.



Foto: istockphoto.de

Die Mehrbelastung durch ausgefallene Schichten solle deutlich abnehmen.

Die Botschaft, dass es so wie bisher nicht weitergehe, sei bei der DB AG angekommen, sagte Kirchner. Bei einem weiteren Spitzentreffen im April 2014 wollen EVG und Bahn die Umsetzung ihrer Vereinbarung überprüfen und gegebenenfalls nachsteuern.

DGB Das RentenPlus:
Spezialtarif mit
40% Rabatt

¹⁾ Ist begrenzt auf den Förderhöchstbetrag nach § 10a EStG (pro Jahr 2.100,- Euro)
²⁾ Quelle: Studie „Rendite und Renten-Höhe“ von Riester-Produkten“, Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Stand: August 2012

DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

► 40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag über die gesamte Laufzeit und alle Vorteile der UniProfiRente:

- Attraktive Ertragschancen bei 100 % Garantie
Ihre Einzahlung und staatliche Zulagen sind zu Beginn der Auszahlphase garantiert. Während der Ansparphase unterliegt die Anlage marktbedingten Kursschwankungen.
- Staatliche Förderung¹⁾
- 200,- Euro einmaliger Bonus für Berufseinsteiger bis 25 Jahre

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 (Telefon 069/5 89 98-60 60 oder www.union-investment.de) erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf der Fonds. Stand: 03.07.2013



August 2012²⁾



Jetzt informieren:

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

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst



Nur gemeinsam mit den Beschäftigten

Die saarländische Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer sprach als Gastrednerin beim diesjährigen Schöneberger Forum (s. S. 4-10) über die Haushaltskonsolidierung in ihrem Bundesland. Dem Magazin für Beamtinnen und Beamte beantwortete sie in diesem Zusammenhang einige vertiefende Fragen zum Thema öffentlicher Dienst in Zeiten der Schuldenbremse.

magazin // Der Regierungsentwurf für das Haushaltsgesetz sieht für 2014 einen Stellenabbau in der saarländischen Landesverwaltung vor. Wie sehen Ihre Pläne für gute Arbeit trotz Schuldenbremse aus?

Annegret Kramp-Karrenbauer // Ein guter Arbeitgeber, der unter den Vorgaben der Schuldenbremse zu Einschnitten in den Personalhaushalten gezwungen ist, kann die Herausforderungen auf dem Weg zu einer moderneren und effizienteren Landesverwaltung nur gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewältigen. Mit den saarländischen Gewerkschaften haben wir daher am 8. Juni 2013 ein Arbeitsprogramm mit einem Masterplan verabschiedet, der die Leitlinien und Lösungsansätze für die Zukunft des Saarlandes vorgibt und mit über 50 Maßnahmen die Arbeitsbedingungen in der Landesverwaltung nachhaltig verbessert.

magazin // Müssen nicht Aufgaben gestrichen werden, um die Arbeitsverdichtung auf ein erträgliches Niveau zu begrenzen?

Annegret Kramp-Karrenbauer // Wir werden die Personalbedarfs- und Entwicklungsplanungen gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen bis zum Jahr 2020 fortschreiben. In allen Behörden und Einrichtungen des Saarlandes führen wir mit den Beschäftigtenvertretungen Aufgabenkritik und auch Organisationsuntersuchungen durch. Dabei stehen alle Aufgaben auf dem Prüfstand. Die künftig freiwerdenden und zur Nachbesetzung anstehenden Stellen werden strukturell so ausgestaltet, dass die Aufgaben auch mit weniger Beschäftigten bewältigt werden können. Wir denken an einen generellen Umbau der vorhandenen Strukturen; den weiteren Ausbau von Dienstleistungszentren im Rahmen von Shared-Service-Lösungen als auch an den

Ausbau von Kooperationen. Eventuell müssen wir aber auch erklären, was wir an Aufgaben nicht mehr bewältigen können.

magazin // Gleichzeitig werden die Auswirkungen des demografischen Wandels immer sichtbarer, zum Beispiel durch den stetigen Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten. Wie kann mit diesen Herausforderungen umgegangen werden?

Annegret Kramp-Karrenbauer // Die Antwort heißt alters- und altersgerechte Arbeitsplätze mit familienfreundlichen Strukturen. Eine Arbeitsgruppe „Demografie“ hat eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet, wie dieser Herausforderung begegnet werden kann. Ferner sind wir dabei einen 10-Punkte-Plan zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements umzusetzen.

magazin // Die Privatwirtschaft umgarnt qualifizierte Nachwuchskräfte mit vielfältigen und individuell zugeschnittenen Arbeitsplatzangeboten. Kann der öffentliche Dienst als Arbeitgeber da noch mithalten?

Annegret Kramp-Karrenbauer // Der öffentliche Dienst braucht den Vergleich mit der Privatwirtschaft nicht zu scheuen. Der öffentliche Dienst bietet gerade in Zeiten wirtschaftlich schwieriger Rahmenbedingungen sichere Arbeitsplätze mit planbarem Einkommen. Der öffentliche Dienst verfügt über moderne, abwechslungsreiche und auch familienfreundliche Arbeitsplätze mit weitreichenden Perspektiven der beruflichen Weiterentwicklung. Bei der Gewinnung von Nachwuchskräften muss man diese Vorteile herausstellen und mit der Attraktivität des öffentlichen Dienstes offensiv werben.

Baden-Württemberg

DGB: Gesetz stärkt Landesbeschäftigte

Der DGB sieht künftig bessere Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten des Landes Baden-Württemberg. Das im Landtag verabschiedete modernisierte Landespersonalvertretungsgesetz stärke die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, lobte die stellvertretende Landesvorsitzende Gabriele Frenzer-Wolf. „Die Einfluss-, Gestaltungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten steigen.“ Frenzer-Wolf zeigte sich überzeugt, dass „bei frühzeitiger Beteiligung der Personalräte nun qualitativ bessere Ergebnisse erzielt werden können“. Ein moderneres Gesetz sei überfällig gewesen. Viel zu lange sei auf mögliche Kosten statt auf den Nutzen von mehr Mitbestimmung im öffentlichen Dienst geschaut worden. Frenzer-Wolf wies allerdings auch auf Abstriche im Gesetz hin. „Stärkere Mitbestimmungsrechte wären möglich gewesen.“ Besonders bedauerlich sei, dass die Beauftragten für Chancengleichheit 2014 aus den Personalräten ausscheiden.

Bayern

Polizei stimmt über Uniform ab

Die GdP ruft Bayerns Polizistinnen und Polizisten auf, über ihre Uniform abzustimmen. Bei einer Postkartenaktion sollen sie Farbe und Beschaffenheit der künftigen Dienstkleidung



wählen. Die Karten mit dem Aufdruck „Brennpunkt: Uniform!“ liegen in den Dienststellen aus. Die GdP sieht dringenden Handlungsbedarf bei der Dienstkleidung. In der Diskussion ist, ob auch Bayerns Polizei auf blaue Uniformen umsteigt wie in der Mehrzahl der Bundesländer oder die grüne Uniform behält. Diese soll dann anders geschnitten sein und funktionaler werden.

Berlin

Personalmangel im öffentlichen Dienst

Der DGB warnt vor akuter Personalnot in Berlins öffentlichem Dienst. Die jahrzehntelange Kürzungspolitik hinterlasse tiefe Spuren, die Auswirkungen bekämen die Beschäftigten immer häufiger auch gesundheitlich zu spüren. Allein in den vergangenen zehn Jahren sei ein Viertel der Vollzeitstellen abgebaut worden. Durch den ständigen Abbau habe die Arbeitsbelastung stark zugenommen, sagte die DGB-Bezirksvorsitzende Doro Zinke. Der Arbeitsdruck mache krank, der Krankenstand sei mit über zehn Prozent im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch. Der Senat habe Stellen vor allem dadurch abgebaut, dass auf Neueinstellungen verzichtet und weniger ausgebildet wurde. Dadurch habe Berlin mittlerweile ein echtes Nachwuchsproblem. In den kommenden Jahren scheiden laut DGB rund 25 Prozent der Beschäftigten altersbedingt aus. Spätestens 2017 drohe „Personalmangel mit katastrophalen Folgen“. Dabei sei Geld für mehr Personal da. Nach neuesten Prognosen erzielt die Stadt in diesem Jahr einen Haushaltsüberschuss von 400 Millionen Euro. Zudem sei das Vorgehen gegen Steuerausfälle überfällig, so Zinke. Allein die Besetzung der vakanten 652 Stellen in den Berliner Finanzämtern brächte pro Betriebsprüfer 500.000 Euro zusätzlich an Einnahmen im Jahr.

Brandenburg

Besondere Altersgrenze steigt

Brandenburgs Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten müssen künftig länger bis zu ihrer Pensionierung arbeiten. Mit den Stimmen der

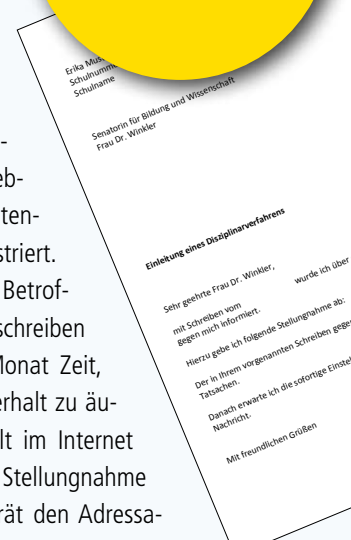
Regierungsfraktionen von SPD und Die Linke sowie den Stimmen der Grünen verabschiedete der Landtag das Gesetz über ergänzende Regelungen zur Neuordnung des Beamtenrechts in Brandenburg, das eine entsprechende Regelung enthält. Damit steigt die Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte ab dem Jahrgang 1954 im mittleren Dienst schrittweise von 60 auf 62 Jahre, im gehobenen Dienst von 60 auf 64 Jahre. Beschäftigte des höheren Dienstes können erst mit dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand gehen. Die GdP protestierte gegen „unsägliche Regelungen“ und die deutschlandweit schärfste Anhebung für Polizistinnen und Polizisten. In den Wochen zuvor hatte sie bereits zahlreiche Aktionen durchgeführt um den Abgeordneten des Landtages ihre Position zu verdeutlichen. Das Land will durch die Altersanhebung Pensionsausgaben sparen.

Bremen

Disziplinarverfahren gegen streikende Beamte

Die Bremer Bildungsbehörde hat Disziplinarverfahren gegen streikende Beamtinnen und Beamte eingeleitet. Wie die GEW weiter mitteilt, handelt es sich um Beteiligte der Warnstreiks im Mai. Die GEW hatte mit anderen DGB-Gewerkschaften für die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtensoldung demonstriert. Laut GEW erhalten Betroffene ein Anhörungsschreiben und haben einen Monat Zeit, um sich zum Sachverhalt zu äußern. Die GEW stellt im Internet Mustertexte für die Stellungnahme zur Verfügung. Sie rät den Adressatinnen und Adressaten, zunächst zu prüfen, ob der gegen sie erhobene Vorwurf überhaupt zutrifft. Die GEW will ab-

**Musterschreiben
für Stellungnahme
im Internet unter
www.gew-hb.de**



warten, welche Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen werden und sich dann zum weiteren Vorgehen äußern. Unterdessen erwartet sie eine neue rechtliche Bewertung des Beamtenstreiks. Mit einer ersten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts über Streiks, die im Jahr 2009 stattgefunden hatten, sei Ende dieses Jahres zu rechnen.

Hamburg

DGB: Mitbestimmung verbessert Verwaltungshandeln

Hamburgs DGB-Vorsitzende Katja Karger hält die Kritik an der geplanten Novellierung des Personalvertretungsgesetzes für substanzlos. „Was für ein Zerrbild von Mitbestimmung wird hier gezeichnet?“, erwidert sie auf die Befürchtungen des Vereins der Hochschulkanzler und des Hamburger Krankenhaus-Arbeitgeberverbandes. „Personalräte sind keine Boykotteure von Unternehmensentscheidungen“, so Karger. Das Gegenteil sei der Fall. Mitbestimmung verbessere Verwaltungshandeln. Sie motiviere, fördere die Zusammenarbeit und beuge Konflikten vor. Die Behauptung, der Gesetzentwurf sei verfassungswidrig, ist Karger zufolge aus der Luft gegriffen. Die eng gesetzten Grenzen der Mitbestimmung würden nicht verschoben. Mit den neuen Rechten könnten Personalräte weder eine Entscheidung einer Dienststellenleitung boykottieren noch erzwingen. Die Kritiker begründen ihre Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit damit, dass der Entwurf zu einer „in seiner Reichweite nur schwer vorhersehbaren Ausweitung der Mitbestimmung“ führe. Aus Sicht des DGB bleibt der Entwurf, den der Senat verabschiedet hat, dagegen hinter den verfassungsrechtlichen Möglichkeiten zurück. Im Beteiligungsverfahren mit dem Senat werde er auf Nachbesserungen dringen, beispielsweise für Wirtschaftsausschüsse an Hochschulen. In den Ausschüssen sollen Personalräte und Unternehmensleitung über wirtschaftliche Zielsetzungen und Rahmenbedingungen beraten.

Hessen

DGB warnt künftige Regierung vor Stellenabbau

Die hessischen Gewerkschaften werden „Kürzungen und Stellenabbau im öffentlichen Dienst von keiner Regierung hinnehmen“. Das hat der DGB-Bezirksvorstand im Zusammenhang mit Forderungen an eine künftige Landesregierung bekannt gegeben. Der Vorstand beschloss eine „Roadmap“, die Forderungen zur diesjährigen Landtagswahl im September aufgreift. Stefan Körzell, DGB-Bezirksvorsitzender, warnte vor den Folgen von Stellenabbau: „Kürzungen im öffentlichen Dienst bedeuten weniger Lehrer, weniger Polizei, weniger Feuerwehr, langes Warten auf Ämtern und

» KÜRZUNGEN UND STELLEN-
ABBAU IM ÖFFENTLICHEN
DIENST VON KEINER REGIERUNG
HINNEHMEN.«

Behörden sowie weitere Kürzungen von öffentlichen Dienstleistungen.“ Die „Roadmap“ enthält auch den Anspruch, die 40-Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamte wieder einzuführen. Außerdem solle das Land in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder zurückkehren.

Mecklenburg-Vorpommern

DGB: Gute Arbeit hat ihren Preis

Der DGB fordert Korrekturen an der geplanten Beamtenbesoldung in Mecklenburg-Vorpommern. Die Landtagsfraktionen sollen den Gesetzentwurf ändern, mit dem das Tarifergebnis auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden soll. „Lohndiktate lehnen wir ab“, betonte der Vorsitzende des DGB Nord, Uwe Polkaehn. „Gute Arbeit hat ihren Preis, auch im öffentlichen Dienst, auch in Mecklenburg-Vorpommern.“ Der DGB lehne das Vorhaben der Landesregierung ab, wonach die Tarifierhöhung für die Beschäftigten der Länder für 2013 und 2014 zeitverzögert und nicht in voller Höhe für Beamtinnen und Beamte übernommen werden soll. Für 2015 sind bereits



Foto: fotolia.de/Gina Sanders

zwei Prozent vorgegeben, womit die Tarif- und Besoldungsrunde präjudiziert werde, kritisiert der DGB. Er hatte im Beteiligungsverfahren einen Kompromissvorschlag vorgelegt, den die Landesregierung ablehnte. „Vorschläge der Gewerkschaften nicht aufzugreifen, die keine Mehrkosten im laufenden Haushalt verursachen, zeugt schon von Ignoranz“, so Polkaehn.

Niedersachsen

Vereinbarung über Personalstrukturanalyse

Niedersachsens Regierung will sich einen detaillierten Überblick über Alter und Qualifikation der Beschäftigten in der Landesverwaltung verschaffen. Dazu erstellt sie eine Personalstrukturanalyse (PSA), die in einem jährlichen Bericht veröffentlicht wird. Die Analyse soll als Grundlage für ein am demografischen Wandel ausgerichtetes Personalmanagement dienen. DGB und Landesregierung haben dazu eine Vereinbarung geschlossen, in der es heißt: „Eine zahlenmäßig kleinere und durchschnittlich ältere Bevölkerung wird die öffentlichen Dienstleistungen künftig anders in Anspruch nehmen als bisher. Organisation und Aufgabenwahrnehmung der Landesverwaltung sind kontinuierlich hieran anzupassen.“ Die Beschäftigten müssten

Vereinbarung
im Internet unter
niedersachsen.dgb.de
▷ themen
▷ beamtenpolitik

professionell auf diese Herausforderungen vorbereitet werden. Die Vereinbarung soll Rechtssicherheit für die rund 200.000 Beschäftigten schaffen, deren Daten elektronisch erfasst und verarbeitet werden. Sie regelt die Datenverarbeitung, die Zulässigkeit von Auswertungen sowie die Rechte der Personalvertretung.

Nordrhein-Westfalen

Haushalt 2014: Weiterer Stellenabbau

Nordrhein-Westfalens Regierung plant 2014 einen weiteren Stellenabbau. „Mit dem Haushalt 2014 ziehen erneut die Landesbeschäftigten den Kürzeren“, kritisiert der DGB-Betriebsvorsitzende Andreas Meyer-Lauber. „Alle relevanten Einsparungen zur Konsolidierung werden allein von ihnen erbracht.“ Zusätzlich zu den Einsparungen bei der Beamtenbesoldung sollen Meyer-Lauber zufolge 2.874 Stellen wegfallen, vor allem an Schulen. Die Konsolidierungsbeiträge zum Nachteil des Personals summieren sich nach Berechnungen des DGB inzwischen auf 2,4 Milliarden Euro jährlich. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Regierung auf, wieder zu ihrem Bekenntnis im Koalitionsvertrag für einen starken öffentlichen Dienst und eine gute Bildung für alle Kinder zurückzukehren.

Rheinland-Pfalz

DGB kritisiert Umgang mit Landesbeschäftigten

Anlässlich einer Zwischenbilanz nach der Hälfte der Legislaturperiode der rot-grünen Regierung, bewertet der DGB-Landesvorsitzende Dietmar Muscheid die Zusammenarbeit zwischen Landesregierung und Gewerkschaften als „gut und konstruktiv“. Kritik übt er allerdings am Umgang mit den Landesbeschäftigten. Die auf ein Prozent jährlich gedeckelte Besoldungserhöhung und den Stellenabbau im öffentlichen Dienst lehne der DGB entschieden ab: „Wir verkennen nicht die schwierige Haushaltssituation des Landes. Aber es ist

falsch, insbesondere Beamte, Lehrerinnen und Lehrer oder die Polizei für die Haushaltssanierung in die Pflicht zu nehmen.“ Die Finanzausstattung, insbesondere der Kommunen sei miserabel. „Viele Bürgerinnen und Bürger erleben schon jetzt vor Ort massive Einschränkungen, Verschlechterungen oder Streichungen bei öffentlichen Leistungen“, so Muscheid. Die Einnahmen müssten sich dringend verbessern.

Saarland

GEW fordert mehr Leitungsstellen

Die für 2014 im Saarland vorgesehenen Lehrstellen reichen laut GEW nicht aus. Die Gewerkschaft geht von 160 notwendigen Stellen für Förderschullehrerinnen und -lehrer an Grundschulen aus, um die Inklusionsvor-

» DER STELLENPLAN BIETET AUCH KEINEN SPIELRAUM FÜR ZUSÄTZLICHE DEPUTATE FÜR SCHULLEITUNGSAUFGABEN. «

haben erfolgreich umsetzen zu können. Im Haushaltsplan 2014 sind dagegen 105 Stellen vorgesehen. „Der Stellenplan bietet auch keinen Spielraum für zusätzliche Deputate für Schulleitungsaufgaben“, bedauert der GEW-Landesvorsitzende Peter Balnis. Mindestens zwei weitere Deputatstunden seien erforderlich, ein Umfang von zwölf Stellen. Nach dem derzeitigen Plan hätte nur jede zweite Schule eine Konrektorin. Das sollte sich im Lauf der nächsten vier Jahre ändern, fordert Balnis. Die Aufgaben der Schulleitungen seien kontinuierlich erhöht worden, eine Konrektorin pro Schule sei deshalb unabdingbar. Der Landeshaushalt müsse zudem sicherstellen, dass die Unterrichtsversorgung an berufsbildenden Schulen weiter verbessert wird. Alle Anstrengungen müssten unternommen werden, um die Planstellen zu besetzen. Balnis bemängelt, dass an diesen Schulen keine Lehrerreserve existiere, um kranke Kollegen zu vertreten.

Sachsen

Verhandlungsergebnis im Lehrerbereich

Gewerkschaften und Landesregierung haben ein „Gesamtpaket zur Gestaltung des Generationswechsels im Schulbereich“ ausgehandelt. So sollen die Arbeitsbedingungen an Sachsens Schulen altersgerechter, gesund-



Foto: fotolia.de/contrastwerkstatt

heitsfördernder und familienfreundlicher gestaltet werden. Eckpunkte sind ein Tarifvertrag zur Altersteilzeit, Verbesserungen bei der Eingruppierung und Maßnahmen, um den Lehrerberuf attraktiv für Nachwuchskräfte zu machen. Unter anderem soll im Rahmen eines Modellversuchs der Vorbereitungsdienst in Teilzeit erprobt werden. Die Staatsregierung habe sich in einer neuerlichen Verhandlungsrunde am 27. November „deutlich bewegt“, teilte die GEW mit. Deren Mitglieder stimmen nun über das Verhandlungsergebnis ab.

Sachsen-Anhalt

GdP-Aktion „Lohndiebe stoppen“

Die GdP protestiert mit einer Kampagne in Sachsen-Anhalt gegen Pläne der Landesregierung, eine Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe und einen Sachbezug in der Heilfürsorge einzuführen. Unter dem Motto „Lohndiebe stoppen, gegen Kostendämpfungspauschale und Sachbezug“ hatte die Gewerkschaft einen Autokorso initiiert. Ein Konvoi aus 25 Fahrzeugen fuhr am 2. Dezember durch Magdeburg. Die Demonstrantinnen und Demonstranten forderten ein „Ende der Gehaltskürzungen durch die Hintertür“. Der Vor-



GdP-Autokorso in Magdeburg Foto: GdP Sachsen-Anhalt

schlag des Innenministers reihe sich in die Verschlechterungen bei der Besoldung ein, kritisierte der GdP-Landesvorsitzende Uwe Petermann. Damit würden Beamtinnen und

Beamte verstärkt an den Gesundheitskosten beteiligt. Laut GdP käme dies einer weiteren Gehaltskürzung gleich, die sie nicht hinnehmen will. Das Land habe bereits durch die verzögerte Übernahme des Tarifiergebnisses bei den Beamten gespart und die Sonderzuwendungen fast abgeschafft. Jetzt versuche die Regierung, über das Haushaltsbegleitgesetz 2014 die Einkünfte weiter zu beschneiden.

Schleswig-Holstein

DGB: Mehr Steuerprüfer gegen das Modell Hoeneß

Der DGB fordert mehr Steuerprüfer für den Norden Deutschlands. Die Finanzministerien in Kiel, Hamburg und Schwerin sollten dem Beispiel aus Niedersachsen folgen, erklärt der DGB. Das Ministerium in Hannover hatte angekündigt, 100 neue Stellen im Außendienst der Finanzämter zu schaffen. Ziel sei neben



Foto: fotolia.de/kautz15

Mehreinnahmen auch die Abschreckung vor Steuerhinterziehung. „Der Fall Hoeneß zeigt, dass millionenschwere Steuerhinterzieher in Deutschland immer noch paradiesische Verhältnisse vorfinden“, stellt der Vorsitzende

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.

anders als andere

Debeka-Hauptverwaltung
Ferdinand-Sauerbruch-Str. 18
56058 Koblenz
Telefon (02 61) 4 98 - 0
www.debeka.de

Debeka

des DGB Nord, Uwe Polkaehn, fest. Dem müsse ein Riegel vorgeschoben werden.

Es werde Zeit, dass nun mehr Steuerprüfer im Norden dafür sorgen, dass niemand mehr ‚den Hoeneß‘ machen könne. Jeder Steuerprüfer bringe jährlich rund eine Million Euro zusätzlich für die Staatskasse ein und tue präventiv viel gegen Steuerhinterziehung. Ein Gemeinwesen könne seine vielfältigen Aufgaben nur finanzieren, wenn jeder seinen Beitrag in die Gemeinschaftskasse zahle, erklärt der DGB.

Thüringen

GdP erteilt zusätzlichen Aufgaben für Polizei Absage

Die GdP lehnt zusätzliche Aufgaben für die Thüringer Polizei ab. „Wir können diese umfangreiche Aufgabe nicht stemmen“, antwortet die GdP auf eine Anfrage des Landesda-



Foto: fonolia.de/rdnzi

tenschutzbeauftragten. Er hatte um Amtshilfe durch die Polizei gebeten. Sie soll helfen, vertrauliche Akten aufzuarbeiten, die ungesichert auf einem Firmengelände gefunden wurden. „Nicht mit dem Personal, das wir derzeit besitzen und nicht mit dem finanziellen Auf-

wand, den diese Aufgabe erfordert.“ Wenn sich die Polizei mit zusätzlichen Tätigkeiten befassen soll, müsse der Finanzminister die notwendigen Voraussetzungen schaffen, fordert die GdP. Sie nennt zum Beispiel den Stopp des Abbaus von weiteren 800 Stellen.

Internetanzeigen im Bannerformat Online. der schnelle Weg zum Ziel

Sie wollen sich hier präsentieren?

Ihre Banner-Anzeige präsentieren wir im Beamten-Magazin und im Internet unter www.beamten-magazin.de. Für den Komplettpreis von 60 Euro (zzgl. MwSt.) erreichen Sie 34.000 Leser und monatlich 50.000 Besucher. Anzeigenbuchung unter www.beamten-magazin.de/anzeigenmarketing.



Darlehen gibt es auch für Tarifkräfte
www.beamtenkredite-online.de



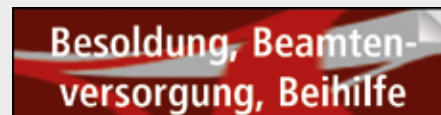
Mit einer Stellenbörse für Ausbildungsplätze
www.ausbildung-im-oeffentlichen-dienst.de



Aus der Praxis für die Praxis
www.die-oeffentliche-verwaltung.de/seminare



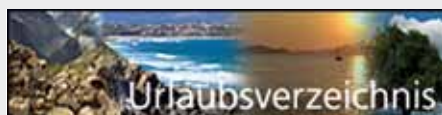
Nur 10 Euro im Jahr: OnlineBücher des DBW
www.dbw-online.de/onlineservice



Der PDF-SERVICE für 15 Euro im Jahr
www.beamten-informationen.de/pdf_service



Die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst
www.der-oeffentliche-sektor.de/bezuegekonto



Urlaubsverzeichnis
www.urlaubsverzeichnis-online.de



DBW Unser Angebot – Ihr Vorteil
www.dbw-online.de



Spenden für die Opfer des Taifuns **Gewerkschafter helfen!**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen zur Katastrophenhilfe für die Überlebenden des Wirbelsturms „Hayan“ beitragen. Der Taifun hat auf den Philippinen mindestens 4.000 Opfer gefordert und ganze Städte zerstört. Die Menschen in den Trümmern hungern und sind von Seuchen bedroht.

Der DGB wendet sich mit einem eindringlichen Aufruf an Gewerkschaftsmitglieder: „Die Menschen in der Region rund um die Insel Leyte mit ihrer Regionalhauptstadt Tacloban stehen vor dem Nichts – sie brauchen jede erdenkliche Hilfe.“ Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bitten darum, für die Opfer des Taifuns „Hayan“ auf den Philippinen zu spenden. Der Wirbelsturm von bisher nicht gekannter Wucht war Anfang November über den Pazifik und die südostasiatische Inselgruppe hinweggefegt. Die Böen erreichten nach Angaben von Meteorologen Geschwindigkeiten von bis zu 275 Kilometern in der Stunde. Der Sturm riss Häuser nieder, verursachte Überschwemmungen und zerstörte Straßen und Stromleitungen. Mindestens 4.000 Menschen verloren nach Angaben der philippinischen Regierung ihr Leben, die Vereinten Nationen sprechen von zwölf Millionen vom Sturm betroffenen Menschen. Die Stadt Tacloban ist nur noch ein Trümmerfeld.

„Hunderttausende Menschen haben ihr Dach über dem Kopf verloren und stehen vor den Trümmern ihrer Existenz“, teilt der DGB mit. „Hinzu kommen Hunger und die Bedrohung durch Seuchen.“ Die Infrastruktur der Region sei stark beschädigt, heißt es in der Mitteilung weiter, die Versorgung mit Nahrungsmitteln nicht gesichert, Verletzte könnten nur in behelfsmäßigen Krankenzelten versorgt werden. „Selbst wenn

die Stromversorgung wieder funktioniert und die Region mit ausreichend Nahrungsmitteln versorgt wird, stehen die Menschen vor der Herausforderung, ihre Häuser und die Infrastruktur wieder aufzubauen“, verdeutlicht der DGB und fügt hinzu. „Wir erklären uns solidarisch mit den Menschen auf den Philippinen und wollen helfen.“

Die Spenden werden nach Auskunft des DGB an Partnerorganisationen auf den Philippinen weitergeleitet. Diese würden von der gewerkschaftsnahen Friedrich-Ebert-Stiftung, die in dem Staat ein Büro unterhält, als vertrauenswürdig angesehen. Der DGB versichert: „Diese Organisationen haben Erfahrung in der schnellen, gezielten Katastrophenhilfe.“

Das Spendenkonto lautet

Gewerkschaften helfen e.V.
Nord LB
Kontonummer: 015 201 1490
Bankleitzahl: 250 500 00
Stichwort: Taifun-Philippinen



Spenderinnen und Spender, die eine Spendenbescheinigung wünschen, sollen ihren Namen und die Anschrift auf dem Überweisungsträger angeben.

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

Im Urlaub zum Wunschgewicht

Mit unserem Ernährungs- und Bewegungsprogramm schaffen Sie das. Intensiver Einstieg in eine schlanke Zukunft.



www.abnehmen-undmeer.de

Nutzen Sie Ihren Status im öffentlichen Dienst für Ihre finanzielle Freiheit

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

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

Jetzt Angebot anfordern:

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

INFO-SERVICE
 Öffentlicher Dienst/Beamte

INFO-SERVICE
 1. Industriestr. 1–3
 68804 Altlußheim

Rechtsschutz unterlegener Bewerber



In der vergangenen Ausgabe haben wir an dieser Stelle den Grundsatz der beamtenrechtlichen Bestenauslese erläutert. In dieser Ausgabe möchte Ihnen das Magazin für Beamtinnen und Beamte die in Betracht kommenden rechtlichen Handlungsmöglichkeiten bei Zweifeln an der Rechtmäßigkeit einer Beförderung aufzeigen.

Eine Beförderung setzt sich grundsätzlich aus einer zu treffenden Auswahlentscheidung und der Ernennung zusammen. Bei beiden handelt es sich um einen sog. Verwaltungsakt. Erstere wird mit Bekanntgabe an die Bewerberinnen und Bewerber wirksam, wobei diese in der Regel einzeln über Erfolg oder Misserfolg ihrer Bewerbung informiert. Die Ernennung folgt auf die Auswahlentscheidung und muss inhaltlich mit dieser übereinstimmen. Sie setzt diese rechtsverbindlich um und beendet das Verfahren.

Dokumentation des Verfahrens

Für die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung müssen die Gründe, welche zur Auswahl geführt haben, schriftlich festgehalten werden, anderenfalls ist das Verfahren fehlerhaft. Aus der Dokumentation muss hervorgehen, aus welchem Grund die unterlegene Bewerberin bzw. der unterlegene Bewerber nicht ausgewählt wurde. Je später diese bzw. dieser ausgeschieden ist, desto umfassender muss die Begründung ausfallen. Dies gilt besonders, wenn die Entscheidung erst aufgrund eines Auswahlgespräches erfolgte.

Konkurrentenmitteilung

Der Dienstherr hat die Bewerberinnen und Bewerber rechtzeitig vorab über seine Auswahlentscheidung hinreichend begründet zu informieren. Nur so können diese nachvollziehen, ob der Dienstherr nicht gegen ihren Anspruch auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Auswahlentscheidung verstoßen hat (sog. Bewerbungsverfahrensanspruch). Unterbleibt diese

Information, kann im Rahmen einstweiligen Rechtsschutzes nach § 123 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) beim zuständigen Verwaltungsgericht beantragt werden, der Dienststelle aufzugeben, die betroffene Beförderungsplanstelle so lange nicht zu vergeben, bis die Mitteilung ergangen ist und ausreichend Zeit gegeben wurde, um gegebenenfalls ein gerichtliches Verfahren einzuleiten.

Anfechtung der Ernennung

Die das Auswahlverfahren abschließende Ernennung bewirkt grds. den Untergang der Bewerbungsverfahrensansprüche der unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber. Begründet wird dies mit dem Grundsatz der Ämterstabilität, laut welchem eine Ernennung zwecks Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung nicht rückgängig gemacht werden kann. Nach neuester Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 4. 11. 2010 – 2 C 16.09) soll eine Rückgängigmachung jedoch in Ausnahmefällen möglich sein, da die Ernennung in einem untrennbaren Zusammenhang mit der ergangenen Auswahlentscheidung stehe und sie ebenso in die Rechte der Unterlegenen aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz eingreife. Ein Ausnahmefall liegt dann vor, wenn es der unterlegenen Bewerberin bzw. dem unterlegenen Bewerber aufgrund der vorzeitigen Ernennung durch den Dienstherrn nicht möglich war, ihren bzw. seinen Bewerbungsverfahrensanspruch vor der Ernennung gerichtlich geltend zu machen. Die Aufhebung der Ernennung kann dann im Wege der Anfechtungsklage mit Wirkung für die Zukunft beantragt werden.

Finanzen

Weihnachtsgeld

„Vorfreude, schönste Freude. Freude im Advent...“ Dieses Weihnachtslied haben viele Beschäftigte sicherlich nicht nur wegen der bevorstehenden Festtage auf den Lippen, sondern auch wegen des sogenannten Weihnachtsgeldes. Im Beamtenrecht wird dieses einheitlich mit dem Begriff „Sonderzahlung“ umschrieben. Damit hört die Einheitlichkeit der Regelungen jedoch auch schon auf. Denn, ob eine solche Sonderzahlung gezahlt wird, wie hoch diese ausfällt und wann sie gewährt wird, entscheiden die Dienstherren seit 2003 und damit bereits drei Jahre vor der Föderalismusreform I in eigener Zuständigkeit. Die „Sonderzahlungslandkarte“ gestaltet sich daher mittlerweile äußerst differenziert: Einige Dienstherren wie Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Schles-

wig-Holstein gewähren ihren Beamtinnen und Beamten einen festen Betrag, der je nach Besoldungsgruppe zwischen 120 und 840 Euro bzw. zwischen 30 und 70 Prozent ihrer monatlichen Besoldung liegt. Die Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg, Bayern, beim Bund, Brandenburg Hamburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, im Saarland und Thüringen dagegen erhalten in jedem Monat mit ihrer Besoldung einen Anteil der Sonderzahlung. Diese wurde in den letzten Jahren im Zuge der Novellierung des beim jeweiligen Dienstherren geltenden Besoldungsrechts in die Grundgehaltsstabelle eingebaut und macht je nach Dienstherren und Besoldungsgruppe zwischen 1,1 und 5 Prozent bzw. 21 und 116,68 Euro des monatlichen Grundbetrages aus. Zusätzlich gewähren viele der Dienstherren zudem einen kinderbezogenen Anteil. Schlecht sieht es hingegen für die beamteten Beschäftigten in Sachsen aus. Im Freistaat wird seit 2011 keine Sonderzahlung mehr gewährt. Die mit

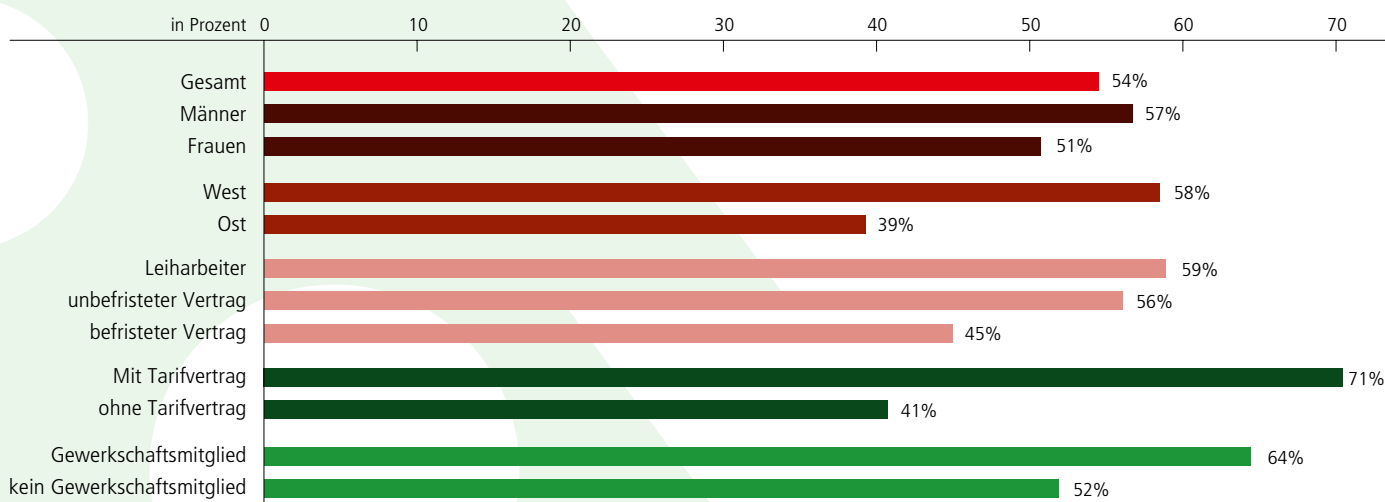
Unterstützung des DGB Sachsen dagegen eingelegten Rechtsmittel haben noch zu keiner abschließenden Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Vorgehens der Landesregierung geführt.

Stellt sich noch die Frage, wofür die Sonderzahlung ausgegeben wird: In einer von ver.di initiierten Online-Umfrage im Rahmen der Aktionswoche „Weihnachtsgeld 2013“ gaben 77 Prozent der Befragten an, diese Zulage üblicherweise für Weihnachtsgeschenke zu verwenden. Dem folgen Unternehmungen mit der Familie mit 68 Prozent. Eine mit 33 Prozent vergleichsweise geringe Zahl der Befragten verwendet das Weihnachtsgeld zur Begleichung der oftmals Ende eines Jahres fällig werdenden Versicherungsbeiträge.

Ähnlich sieht es beim Sparen aus. Nur 38 Prozent legen ihr Weihnachtsgeld auf die sogenannte hohe Kante. Das Weihnachtsgeld macht seinem Namen demnach oftmals alle Ehre.

Zahlen, Daten, Fakten

Tarifbindung erhöht Chance auf Weihnachtsgeld



Beschäftigte mit einem Tarifvertrag und Gewerkschaftsmitglieder: Sie erhalten mit 71 und 64 Prozent am häufigsten Weihnachtsgeld. Bei Beschäftigten ohne Tarifbindung und bei Nichtmitgliedern sind es dagegen 41 und 52 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Online-Umfrage auf der Internetseite www.lohnspiegel.de, die vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. 15.000 Beschäftigte haben sich zwischen Juli 2012 und August 2013 an der Umfrage beteiligt. Insgesamt bekommen 54 Prozent aller Befragten Weihnachtsgeld. Weitere Unterschiede bestehen zwischen West- und Ostdeutschland. Während 58 Prozent der Befragten in den alten Bundesländern Weihnachtsgeld erhalten, sind es in den neuen Bundesländern 39 Prozent.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer privaten Krankenversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Die leistungsstarke Krankenversicherung zur Beihilfe, die Ihr gesundheitsbewusstes Verhalten belohnt.

- ✓ Attraktive Rückerstattungen und Bonuszahlungen
- ✓ Günstige Ausbildungskonditionen für Beamtenanwärter
- ✓ Mit **gesundheitservice360°** für alle Gesundheitsfragen

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.



Ein Unternehmen 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.



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

Günstige Beiträge – auch
für Beamtenanwärter –

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

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: 4 Monatsbeiträge Rückerstattung – bereits ab dem 1. leistungsfreien Kalenderjahr
- 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 ▪ 2014



Der Personalrat  HUK-COBURG



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig