

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Bundesverwaltung **Personalabbau und steigender Krankenstand**

Vorbildlich

BEM im Wasser- und
Schiffahrtsamt Verden

ver.di neuer Service

www.oeffentlicherdienst.de

Vorsorge

Infos zum Altersgeld

Ausgabe 01 23.01.2014
www.beamtinnen-magazin.de



¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil 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

Titel

Bundesverwaltung
Personalabbau und steigender Krankenstand 4

Aus dem Bund 7

Interview

Rolf Lühning und Sabine Engel-Michael
über das BEM im Wasser- und Schifffahrts-
amt Verden 9

Aus den Ländern 10

Aus den Gewerkschaften
www.oeffentlicherdienst.de 15

Service

Altersgeld – Anspruchsvoraussetzungen
und Leistungsumfang 17

Vermischtes 18

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack
Redaktion: Lisa Kranz, Andrea Schmid, Henriette Schwarz
Titelbild: fotolia.de/r-o-x-o-r
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 21. Jahrgang
Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr



Foto: Kay Hirschelmann

Dr. Karsten Schneider

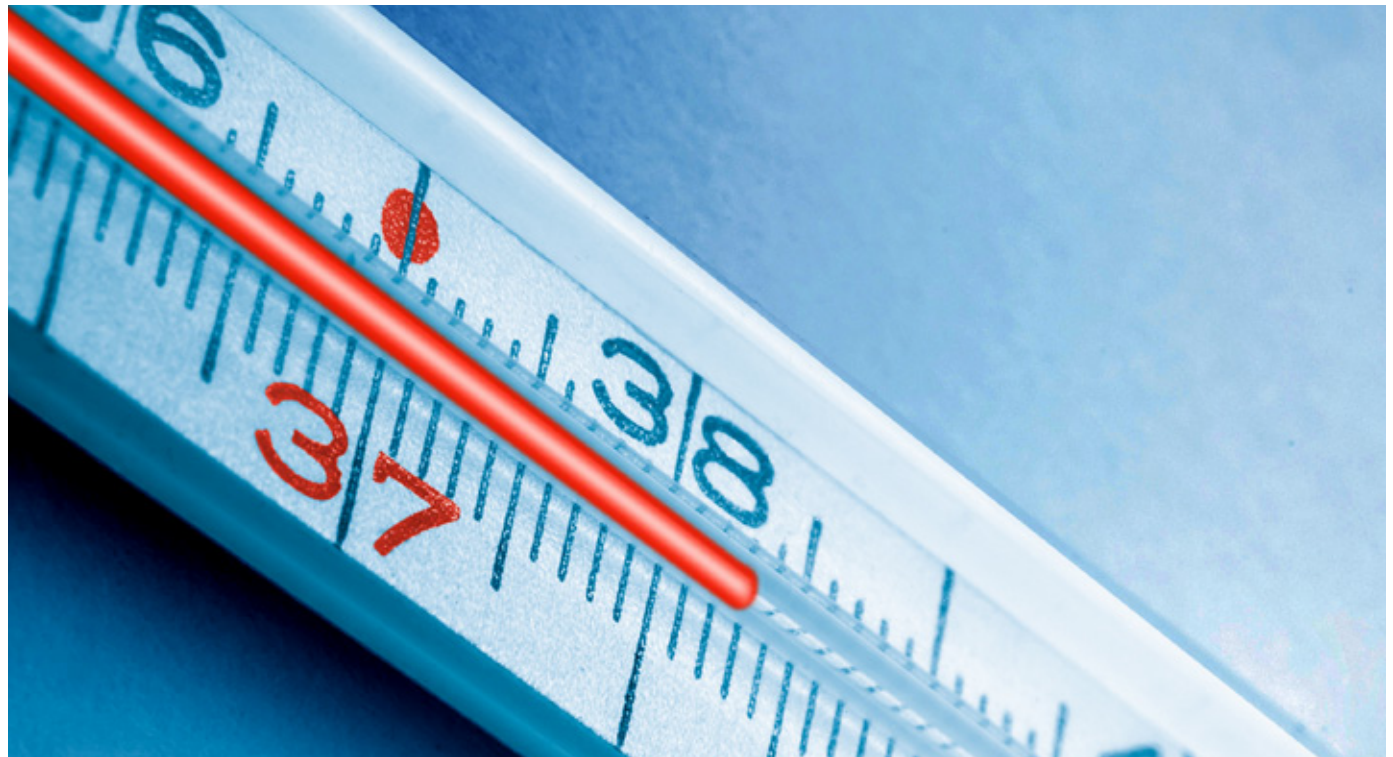
Leiter der Abteilung Beamte
und Öffentlicher Dienst beim
DGB-Bundesvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

der öffentliche Dienst genießt als Arbeitgeber einen guten Ruf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben viel dazu beigetragen, dass sich die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten positiv entwickelt haben. Aber: die öffentliche Hand lebt zunehmend von der Substanz. Pauschalen Kürzungsprogrammen stehen oft sogar neue Aufgaben gegenüber. Dies kann nicht ohne Folgen für die Qualität bleiben, mit der die Bürgerinnen und Bürger öffentliche Leistungen und ein sicheres Leben erwarten können. Diese Zangenbewegung – mehr Aufgaben bei weniger Ressourcen – verschärft der öffentliche Dienst als Arbeitgeber dabei noch, indem er zu selten Prioritäten setzt und die Verantwortung für die öffentlichen Aufgaben bei den Beschäftigten belässt. Nicht zufällig ist der Krankenstand im öffentlichen Dienst besonders hoch. Ein guter Arbeitgeber muss sich hier viel frühzeitiger mit Aufgabenkritik und der Frage befassen, wie ausreichende Ressourcen für die Erledigung der Aufgaben zur Verfügung gestellt werden können.

Eine ausreichende Personalbemessung und eine öffentliche Debatte, welche vom Kopf auf die Füße gestellt wird, das heißt in der die Frage gestellt wird, welche Aufgaben die Bürgerinnen und Bürger erfüllt sehen wollen und sich darauf folgend um die Finanzierung dieser Aufgaben bemüht, müssen daher für diese Legislatur auf der Tagesordnung stehen. Dazu gehört ein Gesundheitsmanagement, das die Fehler nicht beim Individuum sondern in den Strukturen sucht. Mit diesem Thema befasst sich das vorliegende Magazin für Beamtinnen und Beamte.

Mit freundlichen Grüßen



Bundesverwaltung

Personalabbau und steigender Krankenstand

Foto: fotolia.de/fr-o-x-o-r

An die 56.000 Stellen wurden zwischen 2006 und 2012 in den obersten Bundesbehörden und ihren Geschäftsbereichen abgebaut. Im gleichen Zeitraum stieg der durchschnittliche Krankenstand der Beschäftigten von 15,37 auf 19,25 Arbeitstage. Während innerhalb von sechs Jahren fast 19 Prozent des Personals eingespart wurde, nahmen die krankheitsbedingten Fehltag um 25 Prozent zu. Die Zahlen sind alarmierend.

Krankheitsquote steigt weiter

2012 waren die Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung an 7,67 Prozent der Arbeitstage krankheitsbedingt verhindert. Das bedeutet erneut einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Die Daten sind dem Gesundheitsförderungsbericht des Bundesministeriums des Innern (BMI) zu entnehmen, der Ende 2013 veröffentlicht wurde. Berücksichtigt wurden insgesamt 242.845 Personen (ohne Soldatinnen und Soldaten). Laut Bericht geht der Zuwachs bei den Abwe-

senheitszeiten im öffentlichen Dienst des Bundes auf mehr Langzeiterkrankungen zurück. Dies sind Erkrankungen mit einer Dauer von mehr als 30 Tagen. Davon betroffen sind wiederum insbesondere ältere Beschäftigte. Demnach sind ältere Beschäftigte zwar weniger häufig krank als jüngere, dafür dauert die Erkrankung aber länger. Betrachtet man die Häufigkeit von Fehltagen nach Altersgruppen und berücksichtigt, dass das Durchschnittsalter von derzeit 45,6 Jahren unter anderem auf Grund der Anhebung der Regelaltersgrenze bei

Rente und Pension in den nächsten Jahren weiter steigen wird, ist nicht mit einer Trendwende zu rechnen. Diesen Schluss zieht auch das BMI im vorliegenden Bericht.

Die Altersstruktur und ihre Konsequenzen

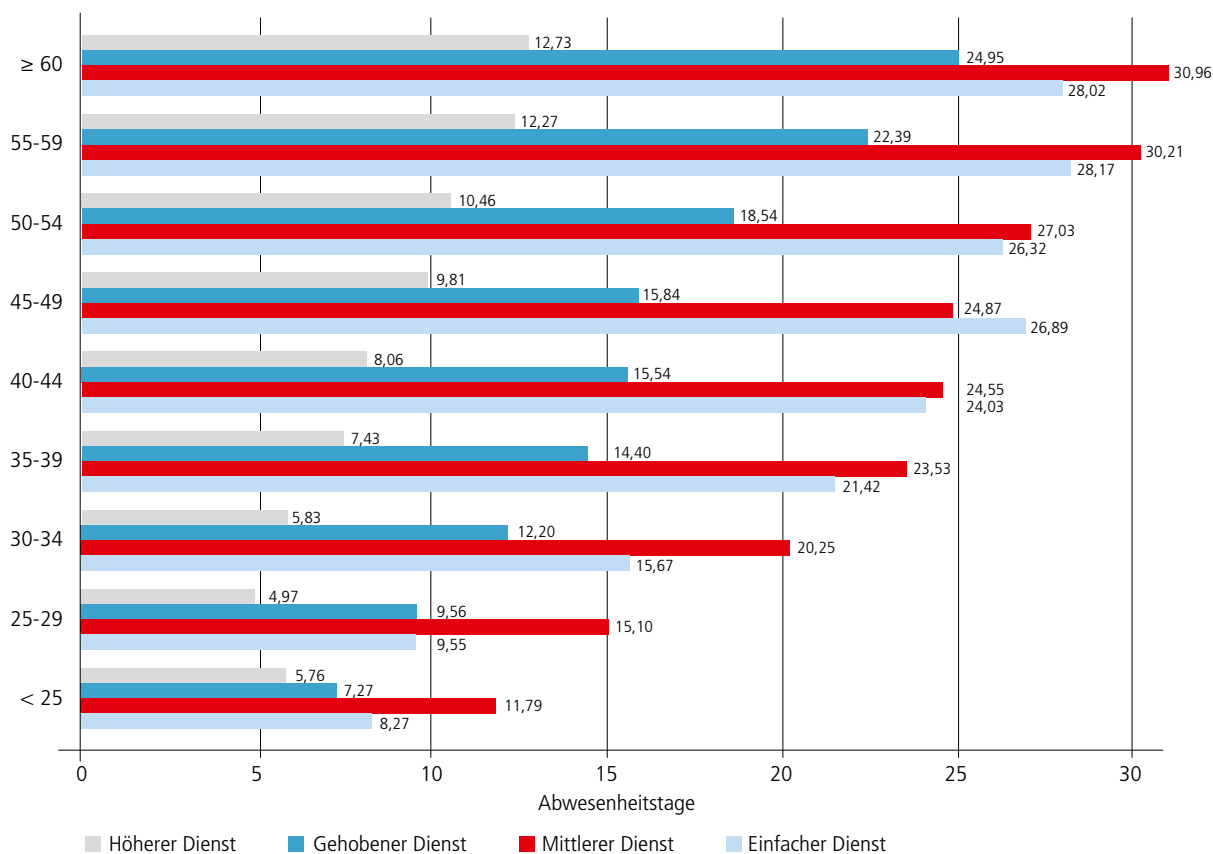
Das BMI verweist auf die demografischen Rahmenbedingungen als eine Ursache für den Krankenstand. So waren im Jahr 2012 59,7 Prozent der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung älter als 45 Jahre während dies in der übrigen Erwerbsbevölkerung auf 44,6 Prozent zutrifft. Angesichts der demografischen Entwicklung hebt das BMI die Bedeutung präventiver und gesundheitsförderlicher Maßnahmen hervor. Und in der Tat ist in den vergangenen zwei Jahren eine verstärkte Zuwendung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement festzustellen, die unter anderem im Projektsteckbrief „Weiterentwicklung des Systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements“ zum Ausdruck kommt. Dieser wurde im Zuge des Demografieipfels der Bundesregierung im vergangenen Jahr unter Beteiligung der Gewerkschaften er-

arbeitet. Das BMI selbst betont immer häufiger die Wichtigkeit eines Gesamtkonzepts für ein betriebliches Gesundheitsmanagement. An einem solchen muss sich die Führungsebene der Bundesverwaltung in den kommenden Monaten messen lassen.

Zu einem umfassenden Konzept gehört auch die verantwortungsvolle Aufgabe des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres insgesamt mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt am Arbeitsplatz gefehlt haben, ein BEM-Verfahren anzubieten. In dessen Rahmen sollen Lösungen für den Erhalt bzw. für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gefunden werden (siehe hierzu auch das Interview auf Seite 9). Mit Verweis auf den weiteren Anstieg von Langzeit-

Die Gesundheitsförderungsberichte finden Sie auf der Homepage des BMI unter www.bmi.bund.de – Themen – Moderne Verwaltung – Dienstrecht – Personalmanagement – Gesundheitsmanagement.

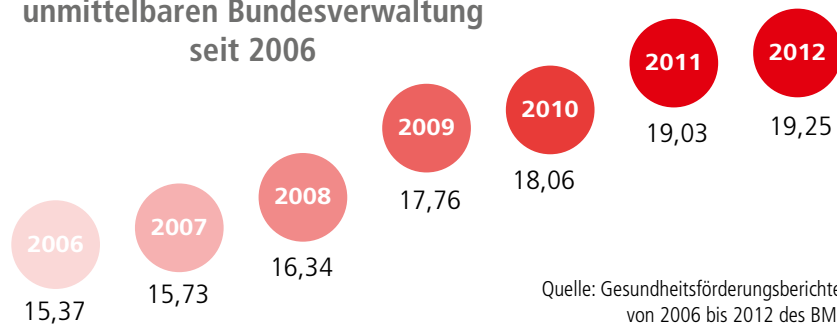
Durchschnittliche Abwesenheit nach Alters- und Laufbahngruppen in der unmittelbaren Bundesverwaltung im Jahr 2012*



* Die Abbildung berücksichtigt ca. 73 Prozent der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung (nicht berücksichtigt: Geschäftsbereich des Bundesverteidigungsministeriums)

Quelle: Gesundheitsförderungsbericht 2012 des BMI.

Entwicklung der Abwesenheitstage je Beschäftigtem in der unmittelbaren Bundesverwaltung seit 2006



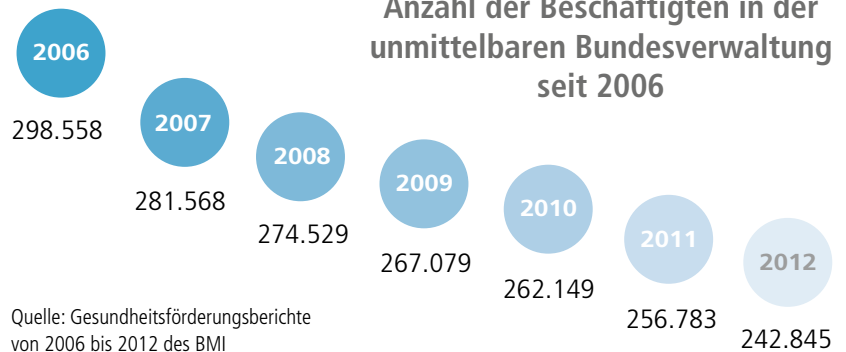
Quelle: Gesundheitsförderungsberichte von 2006 bis 2012 des BMI

erkrankungen ist dem BEM das Schwerpunktthema des Gesundheitsförderungsberichts gewidmet. Positive Ansätze sind also zu erkennen. Bezieht man jedoch die Tatsache der Stellenkürzungen in den vergangenen Jahren in die Betrachtung mit ein, liegt der Schluss nahe, dass auch Arbeitsverdichtung als ein wesentlicher Grund für einen zunehmenden Krankenstand nicht von der Hand zu weisen ist. Krankheitsbedingte Abwesenheit wiederum führt zu einer Verschärfung der Situation für die anwesenden Beschäftigten. Die Verfasser des Berichts verschweigen auch nicht den umfangreichen Personalabbau, dem der öffentliche Dienst des Bundes seit Jahren ausgesetzt ist. So heißt es dort: „Einer stetigen Reduktion des Personalumfangs stehen Aufgabenzuwächse [...] gegenüber.“ Zu dieser Problematik aber sind Lösungsansätze fehlangezeigt.

DGB: Neueinstellungen erforderlich

Entsprechend der Forderung des DGB gegenüber den politischen Entscheidungsträgern, wurde der Kahlschlag beim Personal im öffentlichen Dienst zumindest gestoppt. Jetzt sind aber – ergänzend zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – sofortige Neueinstellungen erforderlich. Weil das betriebliche Eingliederungsmanagement, Gesundheitskurse oder auch die arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung immer nur das Individuum oder maximal noch sein direktes Umfeld im Blick haben, bleiben Fehler im Gesamtsystem außen vor. Bei der Konzeption eines umfassenden Gesundheitsmanagements dürfen die Akteure die Augen nicht davor verschließen, dass immer weniger Personal immer mehr Aufgaben stemmen muss.

Anzahl der Beschäftigten in der unmittelbaren Bundesverwaltung seit 2006



Quelle: Gesundheitsförderungsberichte von 2006 bis 2012 des BMI



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente mit dem zusätzlichen Plus für Gewerkschaftsmitglieder

Riester-Rente + DGB-Vorteil = Das RentenPlus

www.das-rentenplus.de



Bund

Neue Leitung des BMI nimmt Arbeit auf

Die neue Leitung des Innenministeriums ist komplett und hat ihre Arbeit aufgenommen. Neben der bisherigen Staatssekretärin Cornelia Rogall-Grothe ernannte der neue Bundesinnenminister Dr. Thomas de Maizière (CDU) auch Dr. Emily Haber zur Staatssekretärin. Diese Funktion übte Haber zuvor im Auswärtigen Amt aus. Sie folgt Klaus-Dieter Fritsche nach, der ins Bundeskanzleramt wechselt. Bereits im Dezember bestätigte de Maizière Dr. Ole Schröder für vier weitere Jahre im Amt des Parlamentarischen Staatssekretärs, der damit seine zweite Amtszeit antritt. Neu im Amt des Parlamentarischen Staatssekretärs ist Dr. Günter Krings. Der 44-jährige Jurist, der seit 2002 Mitglied des Deutschen Bundestages ist, war zuvor stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. In dieser Funktion hat er bereits in der zurückliegenden Legislaturperiode eng mit de Maizière, damals noch Verteidigungsminister, zusammengearbeitet. Die Parlamentarischen Staatssekretäre unterstützen den Minister bei der Erfüllung seiner politischen Aufgaben. Dabei pflegen sie besonders die Verbindung zum Bundestag und zum Bundesrat sowie zu deren Ausschüssen, zu den Bundestagsfraktionen und deren Arbeitskreisen und zu den politischen Parteien.



Krings, Haber, de Maizière, Rogall-Grothe und Schröder (v.l.n.r.)
Foto: BMI

DGB: Pension mit 63 ermöglichen

Ab dem 1. Juli 2014 soll eine abschlagsfreie Rente mit 63 möglich sein. Dies plant die neue Bundesregierung. Voraussetzung dafür sind 45 Beitragsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung. Nachdem in den vergangenen 20 Jahren die

Innenminister
Dr. Thomas de Maizière
deutet Ablehnung der
Pension mit 63 an.

Einschnitte bei der Rente immer auf die Beamtenversorgung übertragen worden sind, sollte man meinen, dass dies auch bei Verbesserungen der Fall wäre. Kritisch nimmt der DGB daher die Haltung des neuen Innenministers Dr. Thomas de Maizière zur Kenntnis. Dieser deutet eine Ablehnung der Pension mit 63 an. Das Prinzip einer „wirkungsgleichen Übertragung“ von Rentenreformen auf die Beamtenversorgung sei „kein Selbstzweck“ und reiche „als Argument allein nicht aus“, betonte de Maizière in seiner ersten Grundsatzrede im neuen Amt. Der DGB bleibt bei seiner Forderung, denn ein Berufsleben mit 45 Beitragsjahren haben nicht nur Altenpflegerinnen oder Maurer. Auch Beamtin-

nen und Beamte beispielsweise bei Post und Zoll kommen auf ein so langes Arbeitsleben. Von einer Pension mit 63 würden vor allem Beamtinnen und Beamte im einfachen und mittleren Dienst profitieren, deren Belastungen im Berufsalltag sehr hoch sind. Deshalb muss eine Erleichterung beim Übergang vom Beruf in den Ruhestand für alle Beschäftigten mit 45 Berufsjahren gelten, zumal die Anzahl der Betroffenen im Beamtenbereich vergleichsweise niedrig wäre.

Bahn

Eine neue Bahnreform ist notwendig

Die EVG zieht Bilanz aus der Bahnprivatisierung. Anlass ist der Beginn der Bahnreform vor genau 20 Jahren, am 1. Januar 1994. Seitdem begleitet und gestaltet die EVG diesen Prozess mit. Aus ihrer Sicht sind wesentliche Ziele noch immer nicht erreicht. Die Bahnreform war und ist mehr als die Gründung der Deutschen Bahn AG. Das gesamte Eisenbahnwesen in Deutschland wurde neu

geordnet. Das Schienennetz wurde für private Anbieter geöffnet und die Zuständigkeit für den Schienenpersonennahverkehr (SPNV) den Bundesländern übertragen. Damit sollten vor allem zwei Ziele verfolgt werden: mehr Verkehr auf die Schiene zu bringen und den Bundeshaushalt zu entlasten.

Rückblickend kann man festhalten: Der Bundeshaushalt wurde tatsächlich deutlich entlastet. Die Deutsche Bahn agiert heute eigenständig am Kapitalmarkt. Ihre Schulden sind Unternehmensschulden. Operativ schreibt die Deutsche Bahn seit Jahren Gewinne; seit 2011 führt sie eine Dividende an den Eigentümer Bund ab. Allerdings: Erwirtschaftet wurden diese Ergebnisse auch durch massiven Personalabbau und enorme Produktivitätssteigerungen bei den Beschäftigten.

Mehr Verkehr auf die Schiene zu holen ist allerdings nur teilweise gelungen. Die Verkehrsleistung im Güter- und im Personenverkehr weist zwar beachtliche Wachstumsraten auf. Der Anteil der Schiene am Gesamtverkehrsmarkt aber konnte nicht wesentlich gesteigert werden (von 6 auf knapp 8 Prozent im Personenverkehr, im Güterverkehr schwankt er seit

20 Jahren zwischen 15 und 18 Prozent). Die Regionalisierung des SPNV wird oft als eine „Erfolgsgeschichte“ bezeichnet. Die Verkehrsleistung konnte um 33 Prozent, die Zahl der Fahrgäste um 50 Prozent gesteigert werden. Durch die Regionalisierungsmittel wurde die Verantwortung für den SPNV klar den Bundesländern zugewiesen. Die Kehrseite dieser scheinbar positiven Entwicklung wird nur selten beleuchtet: Der starke Ausschreibungswettbewerb führte zu einem massiven Druck auf die Beschäftigungsverhältnisse.

Die EVG hatte sich Anfang der 90er Jahre bewusst entschieden, nicht einfach „dagegen“ zu sein,

sondern die Bahnreform im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten. Viele Ergebnisse rechtfertigen diese Haltung: Der Beschäftigungsabbau konnte ohne betriebsbedingte Kündigungen realisiert werden. Dafür wurden Instrumente wie der Konzernweite Arbeitsmarkt und der Beschäftigungssicherungstarifvertrag geschaffen. Die Trennung von Netz und Betrieb, von verschiedenen politischen Kräften immer wieder gewollt, konnte bis heute verhindert werden.

Mit dem Branchentarifvertrag SPNV hat die EVG den Wettbewerb im Regionalverkehr sozial reguliert und Lohndumping verhindert. Mit dem Demografietarifvertrag wurde ein Instrument geschaffen, um die Beschäftigungsbedingungen im DB-Konzern im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten. Die

EVG hat sich so über die Jahre als aktive Bran-

chengewerkschaft und Interessenvertretung aller Eisenbahner und Eisenbahnerinnen in allen Unternehmen etabliert.

Das Fazit der EVG: Es muss eine neue Debatte über die Zukunft des Schienenverkehrs in Deutschland stattfinden. Die Ziele der Bahnreform sind heute aktueller denn je. „Mehr Verkehr auf die Schiene“ zu bringen bleibt aus klima- und umweltpolitischen Gründen eine der wichtigsten Forderungen. Dafür muss die Schiene leistungs- und wettbewerbsfähig sein. Dies aber ist keine Frage der Buchführung oder der Organisationsform, sondern der Verkehrspolitik. Die EVG fordert von der neuen Bundesregierung eine kritische Bilanz der Bahnpolitik seit 1994 und einen neuen Verkehrs-Masterplan, der die Rolle der einzelnen Verkehrsträger im Verkehrssystem der Zukunft beschreibt, und dessen Rückgrat die Schiene mit all ihren Vorteilen und Möglichkeiten bildet.



Debeka

Versichern und Bausparen

Traditioneller Partner
des öffentlichen Dienstes

sorgenfrei
im Alter

Steuern sparen

Sicherheit
für meine
Liebsten

die
eigenen
vier
Wände

Jetzt staatliche Förderung sichern!

Egal, ob Sie fürs Alter vorsorgen, Steuern sparen oder Kapital für eine Immobilie aufbauen möchten – der Staat hilft dabei. Neu, seit dem Jahr 2013, ist die geförderte private Pflegevorsorge.

Behalten Sie den Überblick – Wir zeigen Ihnen Wege zu Ihrer staatlichen Förderung.

anders als andere

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

Debeka



BEM: Gute Vertrauensbasis entscheidend

Sind Beschäftigte länger oder häufig erkrankt, bietet das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ihnen und dem Arbeitgeber eine Chance zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. zur Vermeidung einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Der Personalratsvorsitzende **Rolf Lühning** und die Gleichstellungsbeauftragte **Sabine Engel-Michael** des Wasser- und Schifffahrtsamtes Verden geben Tipps für das Gelingen des BEM.

magazin // Seit 2010 gibt es in Ihrem Amt eine Dienstvereinbarung (DV) zum BEM. Was waren die Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss der DV?

Rolf Lühning/Sabine Engel-Michael // Die DV wurde durch eine Arbeitsgruppe erarbeitet, die sich über einen Zeitraum von 8 Monaten immer wieder getroffen hat, um auf gleicher Augenhöhe neue Erkenntnisse und Verbesserungen in die DV einzuarbeiten. Diese Arbeitsgruppe bestand aus dem Amtsleiter, dem Sachbereichsleiter 1 (Personal/Organisation), dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem war es unser Ziel, dass die DV für alle verständlich und klar formuliert wurde.

magazin // In Ihrer Behörde kümmert sich ein Integrationsteam um die Durchführung des BEM. Welche Akteure gehören dem Team an und wie sind die Aufgaben verteilt?

Rolf Lühning/Sabine Engel-Michael // Das Integrationsteam besteht aus einem Beauftragten der Verwaltung, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Schwerbehindertenvertreter. Alle Aufgaben werden gemeinschaftlich im Team erledigt.

magazin // Das BEM-Verfahren im Wasser- und Schifffahrtsamt Verden gilt bezüglich der Vertrauensbildung zwischen Beschäftigten und Dienststelle als vorbildlich. Wie ist das gelungen?

Rolf Lühning/Sabine Engel-Michael // Da das Integrationsteam bei uns aus vielen Gremienvertretern/innen besteht, besitzt es dadurch einen gewissen Vertrauensvorsprung und die Beschäftigten nehmen das Gesprächsangebot vertrauensvoller an. Die Beschäftigten können aus dem Integrationsteam einen oder mehrere Gesprächspartner/innen wählen.

Wichtig ist, dass das Integrationsteam immer aus den gleichen Personen besteht, die nicht ausgewechselt werden. Der Kreis der Beteiligten, die mit diesen sensiblen Krankheitsdaten umgehen, muss klein gehalten werden.

Die Aufklärung und Information über das BEM hat bereits vor Inkrafttreten der DV begonnen, so dass Unsicherheiten und Ängste mit den Beschäftigten besprochen wurden. Wir haben immer wieder um Akzeptanz geworben!

magazin // Wie lautet Ihr Tipp für Personalräte, in deren Dienststelle es noch keine Dienstvereinbarung zum BEM gibt?

Rolf Lühning/Sabine Engel-Michael // Versetzen Sie sich in die Rolle Ihrer Beschäftigten, es geht um sensible Krankheitsdaten: Was würde Sie dann beruhigen? Was würde Ihnen Vertrauen geben? Es gibt inzwischen so viele DV, dass man sich viele Anregungen holen kann. Nehmen Sie sich ausreichend Zeit für die Gestaltung Ihrer DV. Gestalten Sie eine DV, die klar und für alle verständlich ist! Informieren Sie bereits vor der Einführung der DV bei Personalversammlungen etc. umfassend und räumen so Ängste und Unsicherheiten aus. Sorgen Sie für eine gute Vertrauensbasis, ein transparentes Verfahren mit einer klaren Struktur. Informieren Sie über die Verschwiegenheit des Integrationsteams, die Aufbewahrungsfristen, die Freiwilligkeit, aber auch über den negativen Effekt in der Personalakte, wenn Gespräche abgelehnt werden und es bei einer krankheitsbedingten Kündigung zum Prozess kommt. Jeder weitere Schritt im Verfahren erfolgt nur mit der Zustimmung des oder der Beschäftigten! Beachten Sie die Wünsche der Beschäftigten, zum Beispiel kann das Erstgespräch auf Wunsch auch außerhalb der Dienststelle erfolgen, um die Anonymität zu wahren.

Baden-Württemberg

Umfrage zur Arbeitszufriedenheit an Schulen

Um ein realistisches Bild vom Arbeitsalltag an den Schulen des Landes zu gewinnen, führt die GEW Baden-Württemberg eine Befragung der Lehrkräfte an den Schulen des Landes durch. Bei der Umfrage geht es um wichtige Themen: Wie sehen Lehrerinnen und Lehrer ihre Arbeitsbelastung an den Schulen und ihre Arbeitsbedingungen? Welche Maßnahmen können zur Verbesserung der Situation beitragen? Wobei würden sie gern mehr Unterstützung erfahren, wenn es darum geht, ihre Interessen durchzusetzen? Ein detaillierter Fragebogen ist als Online-Formular bis zum 28. Februar 2014 auf der Internetseite des GEW-Landesverbandes geschaltet. Alle Lehrkräfte des Landes sind eingeladen, sich an der Umfrage zu beteiligen. Die Ergebnisse sollen im April 2014 vorliegen.

Bayern

Die Mehrheit ist für Grün

Rund 9.000 bayerische Polizistinnen und Polizisten, ein Drittel der 27.000 uniformierten Beamten, haben sich an der GdP-Postkartenaktion „Brennpunkt: Uniform!“ beteiligt und darüber abgestimmt, wie ihre Dienstkleidung in Zukunft aussehen soll. Wenn es nach ihrer Meinung ginge, dann bliebe die bayerische Polizeiuniform weiterhin grün. Insgesamt haben sich 56,9 Prozent der teilnehmenden Beamten für die Beibehaltung der jetzigen Uniformfarbe ausgesprochen, erwarten aber Verbesserungen beim Schnitt und in der Funktionalität. 43,1 Prozent wünschen sich einen Wechsel zu blauen Uniformen.

Berlin

Gewerkschaftskampagne zum Haushalt 2014/2015

Im Dezember 2013 hat das Berliner Abgeordnetenhaus den Doppelhaushalt 2014/2015 verabschiedet. ver.di begleitete, unterstützt durch GEW, NGG und der DGB-Region, die Haushaltsberatungen mit einer großen Kam-

pagne. Ziel der zahlreichen Aktivitäten war es, eine neue Diskussion über die Berliner Haushaltspolitik in Gang zu setzen. Am Tag vor der Verabschiedung des Haushalts hatte eine Delegation des ver.di Landesbezirks dem Präsidenten des Abgeordnetenhauses Ralf Wieland (SPD) einen offenen Brief mit 3000 Unterschriften übergeben. Die Abgeordneten des Senats wurden darin aufgefordert, keinem Haushalt zuzustimmen, der die Kürzungspolitik festschreibt bzw. noch verschärft. „Sparen bis es quietscht“ habe sich als Leitlinie nicht bewährt, es müsse wieder in die Stadt investiert werden, so ver.di. Das gelte auch für den öffentlichen Dienst, dessen Hauptaufgabe die Bereitstellung der öffentlichen Daseinsvorsorge sei.

Brandenburg

Neue Besoldungsstruktur

Seit dem 1. Januar 2014 gilt für Brandenburgs Beamtinnen und Beamte ein neues Besoldungsrecht. Kernstück ist die Einführung von Erfahrungsstufen für die Eingliederung in der Besoldungsordnung A. Die Einstufung in die jeweilige Besoldungsgruppe erfolgt damit nicht mehr auf der Grundlage des Lebensalters. Form und Beträge der Grundgehaltstabelle bleiben weitgehend erhalten, auch der Aufstiegsrhythmus innerhalb der Erfahrungsstufen ändert sich nicht. Die Beamtinnen und Beamten werden in die Erfahrungsstufe übergeleitet, die betragsmäßig ihrer bisherigen Grundgehaltsstufe entspricht. Weitere Änderungen sind der Wegfall der Besoldungsgruppen A 2 und A 3 – Betroffene werden in die Besoldungsgruppe A 4 übergeleitet – und die grundlegende Neuregelung des Familienschlags, die 2015 in Kraft treten wird. Spürbar ist die bereits beschlossene und teilweise schon vollzogene Besoldungserhöhung von 4,65 Prozent in zwei Schritten und die Wiedereinführung einer Sonderzahlung in Höhe von 252 Euro im Jahr, die in die Besoldungstabelle eingebaut wurde und als monatlicher Betrag in Höhe von 21 Euro ausgezahlt wird. Eine Änderung gibt es auch in der Besoldung von Hochschulprofessoren. Um die W-Besoldung verfassungskonform zu gestalten, wer-

den die Leistungsbezüge in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 rückwirkend zum 1. Januar 2013 stärker alimentativ ausgestaltet.

Bremen

Senf und Marmelade für den Senat

Frech gewinnt, dachten sich die Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft Bremen (ABiG), und empfingen die Gäste des traditionellen Neujahrsempfangs des Bremer Senats an den Eingängen mit Berlinern. Was die Beschenkten nicht ahnten: Jeder zehnte Berliner war mit Senf statt Marmelade gefüllt. Das Risiko einen Berliner mit Senf zu erwischen war zwar gering, für denjenigen, der einen abbekam war es dann aber recht unangenehm. Genauso verhält es sich mit der Ausbildung im öffentlichen Dienst des Landes Bremen. Dort



Senf oder Marmelade? Auch Bremens Bürgermeister Jens Böhrnsen kannte den Inhalt seines Berliners nicht. Foto: GPR Bremen

muss etwa jeder zehnte Azubi mit einem deutlich schlechteren Haustarifvertrag leben weil er seine Ausbildung in der ABiG absolviert. Die Kolleginnen und Kollegen werden dagegen regulär nach dem Tarifvertrag für die Auszubildenden der Länder (TVAl) bezahlt. Für ver.di-Gewerkschaftssekretärin Ulrike Schilling steht fest: „Bürgermeister Böhrnsen und Finanzse-



Azubis machen beim Neujahrsempfang des Bremer Senats auf ihre ungleiche Situation aufmerksam. Foto: GPR Bremen

natorin Linnert sollen endlich Schluss machen mit der bundesweit einmaligen Zwei-Klassen-ausbildung. Gerade von einem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst erwarten wir ein klares Signal im Sinne der Gleichbehandlung.“

Hamburg

Re-Kommunalisierung: Rahmenvereinbarung für Beschäftigte

Die Bürgerinnen und Bürger Hamburgs haben in einem Volksentscheid für den Rückkauf der Energienetze durch die Stadt gestimmt. Der DGB unterstützte die Rückführung der Energienetze in die öffentliche Hand, erwartet jetzt aber auch, dass die weit reichenden Folgen nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Aus diesem Grund haben ver.di und IG Metall gemeinsam mit den Betriebsräten von Vattenfall und E.ON ein Eckpunktepapier verfasst. Es soll Grundlage für eine Rahmenvereinbarung mit der Stadt Hamburg sein. Alle Maßnahmen müssten sozial gestaltet und die zuständigen Gewerkschaften umfassend in die Planung, Ausgestaltung und Umsetzung des Prozesses eingebunden werden. Dabei gehe es nicht nur um den Erhalt der Arbeitsplätze und Einkommensbedingungen der betroffenen Beschäftigten, sondern auch um die Sicherung betrieblicher Altersversorgung, eine Übernahmeregulierung für Azubis sowie die unmittelbare Fortführung der bestehenden Tarifbindung.

Hessen

Schwarz-Grüne Koalitionsvereinbarung in der Kritik

Anlässlich der Unterzeichnung des Koalitionsvertrags von Schwarz-Grün in Hessen wird die Kritik der Gewerkschaften an den Plänen der neuen Landesregierung lauter. Als „Abzocke bei den Beschäftigten des Landes“ bezeichnete der GEW-Landesvorsitzende Jochen Nagel die Pläne der schwarz-grünen Koalitionäre, die in erster Linie Sparpläne seien. So soll den Angestellten des Landes auch weiterhin die Rückkehr in die Tarifgemeinschaft der Länder verwehrt bleiben und die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten verbleibt auf bundesweitem Rekordniveau. Nagel kritisierte, dass mit der geplanten Absenkung der Realeinkommen für die Beamtinnen und Beamten diesen auch noch in die Tasche gegriffen werden solle. Schwarz-Grün betreibe mit diesem Sparhaushalt Schuldenbremsenpolitik durch Sozialabbau und starte eine Neuauflage von Roland Kochs „Operation Düstere Zukunft“, so der GEW-Landesvorsitzende.

Mecklenburg-Vorpommern

GEW: Mehr Geld für Lehrkräfte

Rund 2000 Lehrerinnen und Lehrer in Mecklenburg-Vorpommern bekommen vom nächsten Schuljahr an mehr Geld. Ab August 2014 wer-

den die Lehrkräfte in der Sekundarstufe I von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 höher gruppiert. Die Höhergruppierung soll jedoch nicht nur für Tarifangestellte gelten, sondern auch für Beamte, die in die Besoldungsgruppe A 13 höhergestuft werden. Er erhoffe sich davon einen Motivationsschub für die bereits im Schuldienst Tätigen und Vorteile im Wettbewerb um junge Kolleginnen und Kollegen, sagte Bildungsminister Mathias Brodtkorb (SPD). „Nicht jedes Bundesland leistet sich eine Eingruppierung der Lehrkräfte der Sekundarstufe I auf diesem Niveau“, so der Minister. Finanzministerin Heike Polzin (SPD) betonte bei der Unterzeichnung daher, dass die Vereinbarung finanziell einen Kraftakt für das Land bedeute. Die GEW begrüßt die Umsetzung einer langjährigen Gewerkschaftsforderung als wichtigen Schritt zu einer gerechteren Vergütung. „Es handelt sich hierbei um keine zusätzliche Wohltat, sondern um eine Notwendigkeit.“, sagte die GEW-Landesvorsitzende Annett Lindner.

Niedersachsen

GEW: 250 Euro sind zu wenig

Niedersachsens Landesregierung will weiterhin Vorgaben der Rechtsprechung zur Besoldung begrenzt dienstfähiger Beamter nur unvollständig umsetzen. Das Bundesverwaltungsgericht hatte mit Beschluss vom 14. Mai 2013 (BVerwG 2 B 6.12) eine Entscheidung des OVG Lüneburg vom 1. November 2011 (Az.: 5 LC 50/09) bestätigt. Demnach ist der in Niedersachsen vorgesehene Zuschlag in Höhe von 180 Euro brutto, der Nachteile von begrenzt dienstfähigen Beamten gegenüber Ruhestandsbeamten ausgleicht (Mehraufwendungen für die Krankenzusatzversicherung, höherer Steuerersatz), verfassungswidrig zu niedrig bemessen. Die Landesregierung will im Haushaltsjahr 2014 in Umsetzung dieser rechtlichen Vorgaben den Zuschlag von 4 Prozent der Dienstbezüge bzw. mindestens 180 Euro brutto auf 5 Prozent bzw. mindestens 250 Euro brutto anheben. Doch auch diese beabsichtigte Regelung wird nach Meinung der GEW in keiner Weise den verfassungsrechtlichen Vorgaben entsprechen, und die entstehenden Nachteile kompensieren.

Nordrhein-Westfalen

DGB: Hochschulen stärken

Anlässlich des Referentenentwurfs für ein Hochschulzukunftsgesetzes in Nordrhein-Westfalen stellt der DGB-Bezirksvorsitzende Andreas Meyer-Lauber fest: „Der Gesetzentwurf weist in die richtige Richtung. Das schwarz-gelbe Hochschulgesetz von 2007 hat zu Fehlentwicklungen geführt, die dringend



beseitigt werden müssen.“ Nicht ökonomischer Wettbewerb, sondern bestmögliche Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen müssten die Leitplanken der NRW-Hochschulpolitik sein. Dennoch enthalte der Entwurf Lücken, die es nachzuarbeiten gelte. An vielen Stellen fehle es an den richtigen Instrumenten, um die formulierten Ziele konsequent umsetzen zu können, so Meyer-Lauber weiter. Sichere Arbeitsplätze, eine faire Entlohnung und berufliche Perspektiven seien Voraussetzung für gute Lehre und Forschung und für die Zukunftsfähigkeit Nordrhein-Westfalens. Insbesondere müssten die gigantischen Auswüchse befristeter Beschäftigten an den Hochschulen zurückgeführt werden. Die Gewerkschaften erwarten, dass gesetzlich normierte gute Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung für alle Hochschulbeschäftigten zum Standard werden.

Rheinland-Pfalz

Besoldung verfassungswidrig?

Die Klagen von Gewerkschaftsmitgliedern gegen das rheinland-pfälzische Besoldungsgesetz haben durch eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts Koblenz eine erste Bestätigung erhalten.

Im Klageverfahren eines Staatsanwalts, das sich gegen die Deckelung der Besoldungserhöhung von jährlich ein Prozent wendet und generell einen Verstoß gegen die Alimentationspflicht rügt, hat das Verwaltungsgericht Koblenz Anfang Januar 2014 einen Vorlagebeschluss an das Bundesverfassungsgericht verkündet. Das Gericht hat erhebliche Zweifel daran, ob die derzeitige Besoldung der verfassungsrechtlichen Verpflichtung genügt, die Beamten amtsangemessen zu alimentieren. In der klägerbezogenen Vergleichsbetrachtung konstatieren die Koblenzer Verwaltungsrichter ein Zurückbleiben der Beamtenbesoldung um mindestens 17,8 Prozent gegenüber der allgemeinen Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte, der Einkommen der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst sowie der Einkommen vergleichbarer Beschäftigter. Die Beamtenbesoldung sei in diesem Fall von der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung abgekoppelt und damit nicht amtsangemessen, also verfassungswidrig. Das Bundesverfassungsgericht soll jetzt entscheiden, ob das Landesbesoldungsgesetz Rheinland-Pfalz mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

Saarland

Neuer ver.di-Bezirk Rheinland-Pfalz-Saarland

ver.di Saar und ver.di Rheinland-Pfalz wollen künftig in einem gemeinsamen Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland zusammen arbeiten. Beide Vorstände haben am 19. Dezember 2013 in Speyer mit großer Mehrheit beschlossen, einen entsprechenden Antrag an den Gewerkschaftsrat zu stellen. „Das ist die logische Fortsetzung der engen Kooperation, die wir seit Jahren pflegen und die sich bewährt hat.“, so Kurt Hau, ver.di Saar. Die Fusion soll schon am 1. April 2014 abgeschlossen sein

und vor allem die Gewerkschaft im Saarland stärken. Der neue Landesbezirk wird 120.000 Mitglieder vertreten, 35.000 davon aus dem Saarland. Sitz des neuen Landesbezirks soll Mainz sein, Saarbrücken wird Sitz eines neuen Bezirks, der durch den Zusammenschluss mit der Region Trier mehr Mitglieder hat als der bisherige Landesbezirk Saar.

Sachsen

Lehrerbereich: Unmut und Erwartungen bleiben

Die Mitglieder der GEW Sachsen haben dem Ende November 2013 zwischen Gewerkschaften und Landesregierung erzielten Verhandlungsergebnis zur „Gestaltung des Generationenwechsels im Lehrerbereich“ mehrheitlich zugestimmt. Es beteiligten sich knapp 58 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder, davon befürworteten knapp 68 Prozent die Annahme. Mit diesem Mitgliedervotum stimmt nunmehr auch die GEW dem Kompromisspaket zu. Allerdings signalisiert das Abstimmungsergebnis deutlich, dass viele Erwartungen der Lehrerinnen und Lehrer mit dem mühsam erzielten Kompromiss nicht erfüllt werden. Der Prozess der Gestaltung des Generationenwechsels müsse jetzt in den Lehrerzimmern fortgesetzt werden, betonte Sabine Gerold, die GEW-Landesvorsitzende und Verhandlungsführerin. Die GEW Sachsen werde nun verstärkt die Lehrerausbildung und die Arbeitsbedingungen in den Schulen in den Blick nehmen und sich für Entlastungen älterer Kollegen im Schulalltag und eine gerechte Entlohnung gleichwertiger Arbeit einsetzen.

Sachsen-Anhalt

GEW: Grundschulnetz in Gefahr

Die GEW sieht die Sicherung der Grundschulnetze in Sachsen-Anhalt in Gefahr. „Durch die Vorgabe einer ausnahmslosen Mindestgröße von 80 Schülerinnen und Schülern für die Grundschulen ab dem Schuljahr 2017/18 werden viele Gemeinden gezwungen, ihr ausgewogenes und unter den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten vernünftiges Schulnetz aufzugeben“, bewertet der Landesvorsitzen-



Foto: fotolia.de/Christian Schwier

de der GEW, Thomas Lippmann, die Folgen einer neuen Verordnung der Landesregierung. Diese Entwicklung sei nicht durch einen Rückgang der Gesamtschülerzahl erzwungen, sondern allein durch Änderungen in den Pla-

nungsvorgaben der Landesregierung begründet. Ohne die Möglichkeit, auf die konkreten Gegebenheiten vor Ort mit differenzierten Regelungen reagieren zu können, würden Gemeinderäte in den kommenden Jahren immer

wieder zu Schulschließungen bzw. massiven Änderungen von Schuleinzugsbereichen gezwungen, die nicht mehr vermittelbar seien und von den Eltern nicht akzeptiert würden. Die zunehmende Gegenwehr der betroffenen Gemeinden und der Landkreise sei deshalb absolut verständlich und werde von der GEW unterstützt, so Lippmann.

Schleswig-Holstein

GEW informiert über Praxissemester

Ab dem Wintersemester 2014/15 werden in Schleswig-Holstein Studierende der Lehramter Grundschule und Gemeinschaftsschule im Masterstudium Praktika von zehn bis vierzehn Wochen an den Schulen absolvieren. Die GEW unterstützt grundsätzlich die Einführung eines solchen Praxissemesters und da der offizielle Informationsstand für die Studierenden noch schwer zugänglich ist, hat es die GEW übernommen die Studierenden ausführlich zu in-

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:
**Spezialtarif mit
 40% Rabatt**



DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

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

- 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



August 2012²⁾



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

Jetzt informieren:

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



Die Bank für Beamte
 und den öffentlichen Dienst

AUS DEN LÄNDERN

formieren. Matthias Heidn, Landesvorsitzender der GEW Schleswig-Holstein, berichtete im Dezember 2013 den Studierenden in Flensburg auf der Grundlage von Schreiben des Bildungsministeriums über den aktuellen Planungsstand. Die Sprecherin der jungen GEW, Swaantje Heeren, verteilte im Anschluss an die Veranstaltung Wunschzettel, auf denen die Studierenden ihre Wünsche an die Bildungsministerin notieren konnten.

Thüringen

Rumeiern beim Urlaubsanspruch

„In Thüringen gehen die Uhren anders“, so kommentiert Edgar Große, stellvertretender Landesvorsitzender der GdP, die Tatsache, dass es für die Beamtinnen und Beamten des Landes vorerst bei der nach dem Lebensalter gestaffelten Urlaubsregelung bleibt. Zwar war bereits Ende 2012 vom Innenministerium in

Umsetzung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ein einheitlicher, altersunabhängiger Urlaubsanspruch von 30 Tagen für alle Beamten geplant. Mit Blick auf die damals bevorstehenden Tarifverhandlungen Anfang 2013 wurde dieses Vorhaben jedoch ausgesetzt, um die Ergebnisse der Verhandlungen nicht bereits mit einer Urlaubsregelung vorwegzunehmen. Nach der nun längst erfolgten Einigung der Tarifpartner auf einen altersunabhängigen Urlaubsanspruch von 30 Tagen, hatte das Innenministerium aber offensichtlich vergessen, den Entwurf für die Anpassung der Urlaubsregelung auf den Weg zu bringen. Im Oktober 2013 fiel dies dem zuständigen Referat auf und ein Gesetzentwurf wurde nachgereicht, dessen Verabschiedung gegenwärtig allerdings noch andauert. Nach Ansicht der GdP hätte das Ministerium mit Mut zur Lücke an-



weisen können, dass für die Urlaubsgewährung 2013 und die Urlaubsplanung für 2014 im Vorgriff auf die spätere rechtliche Regelung von einheitlich 30 Arbeitstagen auszugehen ist. Doch dort traue man der selbst erarbeiteten Regelung nicht, riskiere die Verärgerung der Beamtenschaft und zwingt die Dienststellen, die vom EuGH als Unrecht erkannte Regelung nachträglich umzusetzen, kritisiert die GdP.

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



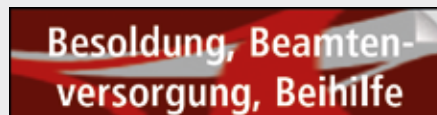
**Mit einer Stellenbörse für
Ausbildungsplätze**
www.ausbildung-im-oeffentlichen-dienst.de



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



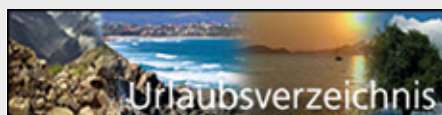
**Nur 10 Euro im Jahr: OnlineBücher
des DBW**
www.dbw-online.de/onlineservice



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

www.oeffentlicherdienst.de

Neuer ver.di-Service für Berufseinsteiger



Ein neues Berufsportal von ver.di unterstützt seit Anfang Januar 2014 vor allem junge Menschen, die einen Beruf im öffentlichen Dienst anstreben. Das Online-Portal bietet umfassende Informationen, die Berufsanfängern bei der Berufswahl und der Bewerbung helfen und wirbt gleichzeitig für ver.di als starke Interessensvertretung gerade für junge Beschäftigte.

Traumberuf öffentlicher Dienst? ver.di reagiert mit einem Portal für Berufseinsteiger auf den Trend unter jungen Menschen in Zeiten wirtschaftlicher Krisen, prekärer Beschäftigung und einem erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit vermehrt eine Tätigkeit bei Bund, Ländern und Kommunen anzustreben. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie abwechslungsreiche, sinnstiftende Tätigkeiten, machen die Arbeit im öffentlichen Dienst zudem immer attraktiver. Nach einer fundierten Ausbildung in Theorie und Praxis wartet auf junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Anstellung mit guten Aufstiegsmöglichkeiten bei – mit 4,5 Millionen Beschäftigten – einem der größten Arbeitgeber Deutschlands.

Doch wo anfangen? Allein in der Bundesverwaltung finden sich über 80 Ausbildungsberufe unterschiedlichster Sparten. Die Bundesbehörden bilden insgesamt in über 130 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen aus. Neben diesen Ausbildungsberufen bietet der öffentliche Dienst rund 30 Ausbildungsgänge für verschiedene Beamtenlaufbahnen an. Es ist nicht einfach, hier die Übersicht zu behalten. Das von der ver.di Service GmbH und dem ver.di-Bereich Beamtinnen und Beamte entwickelte neue Portal bietet daher einen Überblick über die vielfältigen Berufe und Laufbahnen, die der öffentliche Sektor bietet und informiert über Bewerbungsverfahren und notwendige Bewerbungsunterlagen sowie viele Informationen über ver.di als Gewerkschaft für Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Junge Berufseinsteiger, Azubis, Schüler und Studenten können über ein Online-Formular bequem und günstig ver.di-Mitglied werden und so noch mehr Unterstützung erfahren. Denn nur Mitglieder können über eine integrierte Suchplattform die aktuellen Stellenangebote bei Bund, Ländern und Kommunen einsehen oder sich beispielsweise von ehrenamtlichen ver.di-Kolleginnen und Kollegen persönlich beraten lassen und so viele nützliche Tipps aus der Praxis bekommen. Gerade viele Berufsanfänger wissen nicht, welche Vorteile ihnen die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft im Berufsalltag bietet. Für sie hat die ver.di-Jugend deshalb die wichtigsten Punkte auf einer eigenen Internetseite gelistet. Zu den Vorteilen einer Mitgliedschaft gehört vor allem das gemeinsame Einstehen für bessere Bedingungen in der Ausbildung und am Arbeitsplatz und Beistand in allen arbeitsrechtlichen Fragen.



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

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
 Öffentlicher Dienst/Beamte

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

Altersgeld

Anspruchsvoraussetzungen und Leistungsumfang

Das Beamtenverhältnis ist grundsätzlich auf Lebenszeit angelegt. Unterschiedlichste Gründe können aber dazu führen, dass sich eine Beamtin oder ein Beamter dafür entscheidet, freiwillig aus einem bestehenden Beamtenverhältnis auszuschcheiden. Damit erlöschen die Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn und somit auch der Anspruch der ausscheidenden Person auf eine Versorgung. Früher erfolgte deshalb die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV). Da die GRV anders als die Beamtenversorgung nicht als Vollversorgung konzipiert ist, waren damit erhebliche finanzielle Einbußen für die Betroffenen verbunden. Seit Inkrafttreten des so genannten Altersgeldgesetzes (AltGG) am 4. September 2013 ist dies für Beamtinnen und Beamte des Bundes, die sich zu einem Ausscheiden entschließen, anders geregelt. Das Magazin für Beamtinnen und Beamte stellt die Regelungen des AltGG näher vor.

Anspruchsvoraussetzungen

Das Gesetz gilt für Bundesbeamtinnen und -beamte auf Lebenszeit, Soldatinnen und Soldaten sowie Richterinnen und Richter auf Lebenszeit im Bundesdienst. Für den Bezug von Altersgeld müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

- ▶ Die Entlassung aus dem Dienst muss auf eigenen Wunsch erfolgen, also nicht etwa aus disziplinarrechtlichen Gründen.
- ▶ Vor Beendigung des Dienstverhältnisses muss gegenüber dem Dienstherrn eine Erklärung abgegeben werden, dass anstelle einer Nachversicherung in der GRV das Altersgeld in Anspruch genommen wird.
- ▶ Auch dürfen zum Zeitpunkt der Entlassung zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Besteht der Beamte trotzdem auf seiner Entlassung, so verfällt sein Anspruch auf Altersgeld.
- ▶ Des Weiteren muss der Antragsteller mindestens eine altersgeldfähige Dienstzeit von sieben Jahren zurückgelegt haben, davon mindestens fünf Jahre im Bundesdienst.

Als altersgeldfähig gelten anders als bei der Beamtenversorgung ausschließlich Zeiten, die im Beamtenverhältnis zurückgelegt wurden.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, entsteht der Anspruch auf Altersgeld mit dem Ablauf des Tages an dem das Dienstverhältnis endet. Er ruht jedoch bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der Rente. Ausnahmen bestehen hinsichtlich einer Schwerbehinderung und bei Erwerbsminderung. Hinterbliebene der Altersgeldberechtigten haben Anspruch auf Hinterbliebenenaltersgeld.

Leistungsumfang

Berechnet wird das Altersgeld auf der Grundlage der altersgeldfähigen Dienstbezüge und der Dienstzeit. Die Höhe beträgt für jedes Jahr altersgeldfähiger Dienstzeit 1,79375 Prozent der Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 Prozent. Der errechnete Satz wird mit 0,85 multipliziert, wodurch sich der Auszahlungsbetrag vermindert.

Damit wollte der Gesetzgeber die Attraktivität des Altersgeldes schmälern. Es ist jedoch ein Mindestniveau des Altersgeldes vorgegeben. Das Altersgeld darf demnach nicht geringer ausfallen als der Rentenanspruch den der Beamte bei Nachversicherung in der GRV erworben hätte. Die Auszahlung erfolgt auf schriftlichen Antrag bei der für den Anspruchsberechtigten zuständigen Stelle.

Altersgeld in den Ländern

Unter anderem haben die Länder Baden-Württemberg und Niedersachsen bereits vor Verabschiedung des AltGG ähnliche Altersgeldbestimmungen eingeführt. Diese sind dort in das jeweilige Landesbeamtenversorgungsgesetz integriert, entsprechen aber – abgesehen von der siebenjährigen Wartezeit auf Bundesebene und der pauschalen Kürzung durch den Faktor 0,85 – inhaltlich im Wesentlichen den Bundesregelungen.

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

Veranstaltung

ver.di-Tagung „Beamte 2020 – Besoldung, Arbeitszeit, Aufstieg?“

Am 18. März 2014 findet die diesjährige ver.di-Fachtagung für Beamtinnen und Beamte statt. Unter anderem gibt es ein Einstiegsreferat zum Thema „Berufsbeamtentum zwischen politischer Legitimation und ökonomischem Reformdruck“. In einem round table-Gespräch diskutieren Beamtinnen und Beamte, junge BeamtInnen sowie Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen ihre Erwartungen an ein zeitgemäßes Beamtenrecht. Außerdem wird mit Abgeordneten und politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern in einer Talkrunde das Verhältnis von Staat und Politik, von Dienstrecht und einem selbstbestimmten handlungsstarken öffentlichen Dienst und die Option einer „Föderalismusreform III“ erörtert.

Weitere Infos unter www.verdi-bub.de/seminare

Die Tagung richtet sich vor allem an Personalräte, Jugendvertreter und Betriebsräte der Postnachfolgeunternehmen, da die einzelnen Dienstrechtsfragen vor dem Hintergrund ihres

jeweiligen politischen Kontextes für ihre Arbeit wichtig und erforderlich sind. Tagungsort ist die ver.di-Bundesverwaltung in Berlin. Die Tagungsgebühr beträgt 198 Euro. Anmeldeabschluss ist der 6. März 2014.

Urteil

Besoldungsrechtliche Relevanz einer Flugbegleitertätigkeit

Das Verwaltungsgericht Berlin urteilte, dass eine vor der Einstellung in den Polizeidienst ausgeübte Tätigkeit als FlugbegleiterIn als Erfahrungszeit im Sinne der besoldungsrechtlichen Regelungen angesehen werden kann und verpflichtete die Beklagte, den Antrag der Klägerin auf Anrechnung dieser Zeiten erneut zu prüfen. Laut Berliner Besoldungsgesetz können hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für die dienstliche Verwendung des Beamten förderlich sind. Dies wiederum seien insbesondere solche Berufszeiten, die für die Wahrnehmung der künftigen Dienstaufgaben von konkretem Interesse sind. Dabei ist laut Gericht nicht alleinig entscheidend, ob die Klägerin Kenntnisse und Fertigkeiten in ihrer Vordienstzeit erworben

hat, die zu den in ihrem Fall prägenden Laufbahnanforderungen gehörten. Vielmehr habe der Gesetzgeber mit der gegenständlichen Regelung bezweckt, den Wechsel von einer Berufstätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes in diesen attraktiver zu gestalten. Aus diesem Grund hätte sich die Behörde bei der Ermessensausübung neben den erworbenen Fremdsprachenkenntnissen auch mit den durch die Vortätigkeit erworbenen Strategien



Foto: istockphoto.de/andresimaging

zur Konfliktbewältigung auseinandersetzen müssen. Schließlich sei der Umgang mit sich regelwidrig verhaltenden und aggressiv auftretenden Passagieren an Bord mit polizeilichem Handeln vergleichbar. Gegen das Urteil kann Berufung beim Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt werden. (Urteil vom 10. Dezember 2013 – VG 36 K 201.13).

Zahlen, Daten, Fakten

Sinkende Einstiegsgehälter

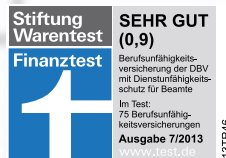
So sanken die Einstiegsgehälter von Vollzeitbeschäftigten...		von 1998 bis 2005	von 2005 bis 2010	insg. von 1998 bis 2010
Männer	insgesamt	- 3 %	- 9 %	- 12 %
	Geringqualifizierte	- 8 %	- 12 %	
Frauen	insgesamt	- 3 %	- 4 %	- 7 %
	Geringqualifizierte	- 6 %	- 8 %	

Quelle: Giannelli, Jaenichen, Rothe 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Von 1998 bis 2010 sind die Einstiegsgehälter von vollzeitbeschäftigten Männern um 12 Prozent, von Frauen um 7 Prozent gesunken (Westdeutschland, ohne Beamte, Selbstständige, Minijobber und Azubis). Einen Beitrag dazu haben auch die zwischen 2003 und 2005 umgesetzten Hartz-Reformen geleistet. Zu diesem Ergebnis kommen WirtschaftswissenschaftlerInnen der Universität Florenz und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer gemeinsamen Studie.* So waren Geringqualifizierte nach den Reformen am stärksten von Lohnverlusten betroffen. Die Einkommensungleichheit in Deutschland hat sich damit verstärkt. Als eine Erklärung führen die AutorInnen gesunkene Unterstützungsleistungen an. Arbeitssuchende würden demnach auch schlechter bezahlte Tätigkeiten annehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

* Giannelli, Jaenichen, Rothe: Doing Well in Reforming the Labour Market? Recent Trends in Job Stability and Wages in Germany, IZA Discussion Paper Nr. 7580, August 2013.

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



Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

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

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

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

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



Jetzt Vorsorge-Check machen

Ein Unternehmen der AXA Gruppe



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