

magazin

für beamtinnen und beamte



Deutscher Personalräte-Preis 2014

And the nominees are ...



EuGH-Entscheidung

Ungleichbehandlung durch
Besoldungsdienstalter

Bundesbeihilfeverordnung

Beteiligungsgespräch zur
5. Änderungsverordnung

Mindestlohn kommt

8,50 Euro ab Januar 2015

Bundesweit für Sie da:
Mit Direktbank und
wachsendem Filialnetz.



Für uns: das kostenfreie Bezügekonto¹⁾

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

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

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



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

INHALT

Titel

Die Nominierten des
Deutschen Personalräte-Preises 2014 4

Aus dem Bund 8

Rechtsprechung

EuGH-Entscheidung zum
Besoldungsdienstalter 10

Aus den Ländern 11

Aus den Gewerkschaften

Mindestlohn kommt 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: Alexander Haas, Lisa Kranz, Henriette Schwarz,
Christof Herrmann (Titel)
Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing:
INFO-SERVICE Öffentlicher Dienst/Beamte,
Fuchslochweg 1, 74933 Neidenstein
Telefon: 0211 72134571, Telefax: 0211 72134573,
infoservice@beamten-informationen.de,
www.beamten-magazin.de
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop
Erscheinungsweise: 10 mal im Jahr, im 21. 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,

bevor das Magazin für Beamtinnen und Beamte in die Sommerpause geht, wollen wir einen Blick auf das kommende Schöneberger Forum werfen. Im Rahmen der von der Hans-Böckler-Stiftung und dem DGB veranstalteten Fachtagung wird bei der Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises gute Personalratsarbeit der letzten Jahre eine besondere Rolle spielen. In diesem Heft stellen wir Ihnen die 11 Nominierten näher vor, deren Engagement die Jury aus VertreterInnen aus Verwaltung, Wissenschaft und Gewerkschaften für besonders herausragend erachtet. Wer sich am Ende über einen der fünf Preise freuen kann, wird am 25. November 2014 entschieden. In diesem Zusammenhang möchten wir auf eine zweitägige Veranstaltung mit dem Motto „Herausforderungen für die Mitbestimmung im Öffentlichen Dienst“ im Herbst in Berlin aufmerksam machen. Mehr dazu finden Sie auf Seite 18.

Des Weiteren erläutern wir Ihnen in der Rubrik „Rechtsprechung“ die wesentlichen Aussagen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Frage der altersdiskriminierenden Wirkung des (früher geltenden) Besoldungsdienstalters. Was der EuGH konkret ausgeführt hat, können Sie auf Seite 10 nachlesen.

Zudem schauen wir in dieser Ausgabe ein wenig über den Tellerrand. So dreht sich auf Seite 17 alles um das Thema Mindestlohn. Dort können Sie erfahren, wie der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann das im Juli verabschiedete Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie bewertet und wo er noch Handlungsbedarfe sieht.

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

Deutscher Personalräte-Preis 2014

Oscar der Interessenvertretung

„Der Deutsche Personalräte-Preis 2014 geht an...“. Bis zur Preisverleihung und der offiziellen Bekanntgabe der Gewinner ist zwar noch etwas Zeit, aber die Vorbereitungen dafür laufen auf Hochtouren. Ende Juni tagte in Berlin die zehnköpfige Jury. Die Experten aus Verwaltung, Wissenschaft und Gewerkschaften trafen nach zum Teil intensiver Diskussion ihre Auswahl und nominierten insgesamt 11 Projekte für die hochrangige Auszeichnung.

Der Deutsche Personalräte-Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“ und wird gemeinsam vom Bund-Verlag, Frankfurt, und der HUK-COBURG verliehen – dieses Jahr bereits zum vierten Mal. Für den Oscar der Interessenvertretung im öffentlichen Dienst konnten sich einzelne Personalratsmitglieder, komplette Gremien und dienststellenübergreifende PR-Kooperationen bewerben. Insgesamt 53 Projekte aus den Jahren 2012 bis 2014 lagen der Jury zur Bewertung vor.

Kriterien für die Bewertung der einzelnen Projekte sind deren konkreten Auswirkungen auf die Arbeit und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie die Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit auf andere Dienststellen. Darüber hinaus prüft die hochkarätig besetzte Jury alle eingereichten Arbeiten auch mit Blick auf die Teamleistung, auf Innovation, Nachhaltigkeit und soziales Engagement. „Wir wollen Leuchtturm-Projekte auszeichnen, die zeigen, welches Potential in der Arbeit von engagierten Personalräten steckt“, erläutert Prof. Dr. Ulrich Batts, Professor an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Die Auszeichnung will die Arbeit von Personalräten öffentlich machen, ihre Arbeit wertschätzen und die Interessenvertreter motivieren, die Initiative zu ergreifen und sich kreativ und gestaltend für die Belange der Beschäftigten einzusetzen. „Im Fokus“, so Juror Michael Kröll von der Fachzeitschrift „Der Personalrat“, „stehen Wertschätzung und Anerkennung – auch der vielen `stillen` Gremien, die sich klug und kreativ für die Beschäftigten stark machen.“



Der Preis wird in den Kategorien Gold, Silber und Bronze verliehen. Einen Sonderpreis vergibt außerdem die HUK-COBURG und die DGB-Jugend lobt eine Auszeichnung für beispielhafte JAV-Arbeit und Projekte für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende aus. Zur Teilnahme genügte eine Kurzbewerbung mit den wesentlichen Informationen zum Inhalt des konkreten Projektes.

Die feierliche Preisverleihung erfolgt auf dem „Schöneberger Forum“ am 25. November 2014 in Berlin. Die Zeitschrift „Der Personalrat“ dokumentiert im Anschluss alle nominierten Projekte online und in der Printausgabe Dezember 2014. Ausführliche Informationen und aktuelle Nachrichten zum Deutschen Personalräte-Preis finden sich laufend unter www.dprp.de.

Die Nominierten für den „Deutschen Personalräte-Preis 2014“ in alphabetischer Reihenfolge:

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung Berliner Stadtreinigung

Stress im Berufsleben spielt für ArbeitnehmerInnen eine immer größere Rolle. Davon sind bereits die Auszubildenden betroffen. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung wollte die Auszubildenden und Dual-Studierenden von Anfang an dazu bewegen, ihre Gesundheit nicht aus den Augen zu verlieren und Stress zu vermeiden. Das Gremium führte dazu intensive Gespräche und Verhandlungen mit dem Vorstand und konnte schließlich erreichen, dass im August 2013 der erste Gesundheitstag für Auszubildende und Dual-Studierende durchgeführt wurde. An diesem Tag bieten die GJAV verschiedene Sportarten an und betriebliche und externe Kooperationspartner informieren über Vorsorgemaßnahmen, Ernährung und Angebote zum Stressabbau. Der Gesundheitstag gehört nun zum betrieblichen Ausbildungsplan und wird jährlich durchgeführt. Die Kosten werden vollständig vom Unternehmen getragen.

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung Berliner Verkehrsbetriebe

Seit Jahren gab es Beschwerden der Auszubildenden über ihre Berufsschulen und zunehmenden Unterrichtsausfall. So nahmen in den Sozialen Netzwerken die Bilder, kritischen Kommentare und Posts zu den Berufsschulen zu. Auch AusbilderInnen monierten, sie müssten immer mehr Theorie der Berufsschulen nachholen. In dem Projekt „B³bB – die drei großen B-Betriebe für bessere Berufsschulen“ engagierten sich die GJAVen und JAVen der Berliner Verkehrsbetriebe AöR (400 Azubis), Berliner Stadtreinigungsbetriebe BSR AöR (250 Azubis) und Berliner Wasserbetriebe AöR (250 Azubis). Sie führten eine Befragung der Azubis durch, evaluierten die Ergebnisse, legten Handlungsfelder fest und präsentierten öffentlich die Daten. Festgestellt wurde ein massiver Verbesserungsbedarf in folgenden Bereichen: Pünktlichkeit Lehrpersonal, Sicherheitsunterweisungen/-übungen, sanitäre Einrichtung, Ausfallstunden, Unterrichtsgestaltung.

Gesamtpersonalrat Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz

Im Jahr 2010 wurden die drei in Rheinland-Pfalz existierenden pädagogischen Serviceeinrichtungen, die jeweils unterschiedliche Arbeitszeitmodelle gelebt haben, zu einem zentralen Institut (Pädagogisches Landesinstitut) zusammengeführt. Der Personalrat ergriff die Initiative, um allen Beschäftigten die größtmögliche Flexibilität im Umgang mit ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Eine Arbeitsgruppe, die alle vertretenen Be-

rufgruppen repräsentierte, erarbeitete zusammen mit der Dienststellenleitung eine umfassende Dienstvereinbarung. Diese ermöglicht den Beschäftigten eine hohe Flexibilität und Souveränität im Umgang mit ihrer täglichen Arbeitszeit.

Gesamtpersonalrat Stadt Nürnberg

Die bisherige Nürnberger Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Weiterentwicklung der Stadtverwaltung feierte 2013 ihren 20. Geburtstag und hat sich in der Praxis überaus bewährt. Mit ihr konnten Arbeitsplätze dauerhaft gesichert, Privatisierungen und Ausgründungen verhindert werden. Es galt nun, diese Rahmenvereinbarung an die aktuelle Situation bei der Stadt Nürnberg anzupassen. Dabei sollten unter anderem folgende Entwicklungen berücksichtigt werden: Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen, keine Nutzung der tariflichen Spielräume, Zunahme psychischer Belastungen und Langzeiterkrankungen, Arbeitsverdichtung, Spardruck. Verabschiedet wurde ein Sozialkodex „Gute Arbeit“. Dieser setzt Schwerpunkte im Jahr 2014 auf „Prekäre Beschäftigung“ sowie „Umgang mit leistungsgeandelten Beschäftigten“.

Gesamtpersonalrat Stadt Wuppertal

Nachdem ein massiver Anstieg von Zeitguthaben in weiten Teilen der Verwaltung festzustellen war, wurde eine verwaltungsweite Umfrage zum Thema Arbeitszeit durchgeführt. Diese hatte zum Ergebnis, dass der größte Teil der Beschäftigten eine flexiblere AZ-Regelung bevorzugte mit der Möglichkeit, Zeitguthaben über einen längeren Zeitraum anzusparen und dieses Guthaben am Block abzubauen. Der GPR erarbeitete ein Konzept zur Flexibilisierung der AZ und zur Einrichtung von AZ-Konten. Schließlich konnten drei Dienstvereinbarungen zur Zeitwirtschaft abgeschlossen werden, die am 1. Januar 2015 in Kraft treten werden. Damit werden neue Arbeitszeitmodelle (wie z. B. kurze Vollzeit und flexible AZ-Verkürzung) sowie Langzeit- und Kurzarbeitkonten eingeführt. Damit verbunden ist die erstmalige Einführung einer elektronischen Zeiterfassung.

Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Nachwuchsmangel wegen finanzieller Attraktivität und hoher körperlicher und gesundheitlicher Belastung prägte die Personalsituation bei Forstbetrieben des Landes Hessen. Der Hauptpersonalrat des zuständigen Ministeriums erarbeitete ein Personalentwicklungskonzept mit der Laufzeit 2014 bis 2025. Dies beziffert konkret Mindest-Einstellungskorrido-

Weitere Informationen zum „Deutschen Personalräte-Preis 2014“ finden Sie unter www.dprp.de

re je Beschäftigtengruppe. Das Konzept wurde zwischen dem Hessischen Landesministerium und dem HPR als Vereinbarung beschlossen. Es ist auf Ebene der Landesregierung abgestimmt mit Finanz- und Innenministerium. Auf Grundlage des Konzepts kann nun die neue Organisation schrittweise eingeführt und umgesetzt werden. Durch die Einstellungskorridore ist der Nachwuchs gesichert, obwohl die Landesregierung über alle Beschäftigten gesehen Personal abbauen will.

Jugend- und Auszubildendenvertretung Universitätsklinikum Essen

Seitdem 2006 die Ausbildung zur Krankenpflegehilfe nicht mehr bundeseinheitlich gesetzlich geregelt ist, sondern diesen Ländern überlassen wurde, änderte sich die Berufsbezeichnung. Die Vergütung der Auszubildenden obliegt seit-

Personalrat Kreis Herford

In 2012 wurde dem Personalrat von der Dienststelle ein neues Arbeitszeitmodell für die Schulhausmeister vorgelegt, das teilweise nicht den gesetzlichen bzw. tariflichen Anforderungen entsprach. Der Personalrat lehnte die Umsetzung der Maßnahme „Arbeitszeitmodell Schulhausmeister“ ab und forderte ein Konzept, das den gesetzlichen und tariflichen Anforderungen entspricht. Insbesondere wurde die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 46,75 Stunden auf 39 Stunden Vollarbeitszeit und die damit einhergehende positive Veränderung der Rufbereitschaft gefordert. Mit einem neuen Arbeitszeitmodell wurde die wöchentliche Arbeitszeit der Schulhausmeister von 46,75 Stunden auf 39 Stunden reduziert. Gleichzeitig wurden die Rufbereitschaftszeiten ausgeweitet, mit der Folge einer höheren Rufbereitschaftspauschale.



Der Personalrat des Klinikums Aschaffenburg nach der Verleihung des goldenen Preises 2013.
Foto: Simone M. Neumann

Personalrat RBB

Mit der Fusion von SFB und ORB 2003 kam es zu erheblichen Strukturveränderungen, die zu teilweise deutlichen Einkommensverlusten und umgekehrt wachsenden Ungerechtigkeiten für die arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten führten. Um dieses Zweiklassensystem schrittweise abzubauen, schlossen sich RBB Personalrat, das Freien-Netzwerk rbbpro sowie die beiden Gewerkschaften ver.di sowie djv zu einer Initiative zusammen. Das Ziel: Die arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten – bisher ohne aktives und passives Wahlrecht zum Personalrat – sollten so eine Vertretungsmöglichkeit durch den RBB-Personalrat erhalten. Es gelang der Initiative in beiden Landtagen eine öffentliche Anhörung durchzusetzen. Bislang konnte die Schaffung einer Freien-Vertretung im RBB-Staatsvertrag beschlossen werden. Verhandlungen über die Ausgestaltung des Status scheiterten aber an der Frage der Mitbestimmung.

dem den jeweiligen Arbeitgebern. Durch die fehlende tarifliche Anbindung wurde die Vergütung seit der Änderung nicht erhöht. Die JAV war mit diesem Umstand sehr unzufrieden. Gespräche mit der Dienststelle führten zu keinem Ergebnis. Im Rahmen einer Einigungsstelle konnte schließlich erreicht werden, dass die Vergütung für die Auszubildenden deutlich erhöht wurde. Außerdem: Rückwirkung von 6 Monaten und damit eine Nachzahlung für die Azubis. Zudem wurde eine Dynamisierung der Vergütung erzielt, damit profitieren auch die Auszubildenden von zukünftigen Tarifsteigerungen.

Personalrat Stadt Mühlheim an der Ruhr

Im Rahmen eines Haushaltssicherungskonzeptes sollten bei der Stadt Mühlheim 270 Planstellen eingespart werden. Aus Sicht des Personalrats war damit die Grenze des noch Vertretbaren erreicht, dies auch wegen permanent steigender Leistungsverdichtung durch ständige Aufgabenzuwächse. Das Gremium setzte sich das Ziel, über eine politische Rahmenvereinbarung zu einer Dienstvereinbarung („Bündnis für Ausbildung, Beschäftigung und Konsolidierung“) zu kommen. Das Ergebnis: Anstelle des politisch geforderten pauschalen

Stellenabbau wurde eine umfassende Vereinbarung erzielt. Diese beinhaltet ein auf Langfristigkeit angelegtes Konzept zur Personalkostenreduzierung, verbunden mit Maßnahmen zur sukzessiven Veränderung der Altersstruktur („Verjüngung“ der Belegschaft).

Personalrat Universitätsklinikum Essen

Die Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats war vorwiegend durch schriftliche Veröffentlichungen und persönliche Gespräche mit den Beschäftigten geprägt. Das Gremium wollte nun neue Wege gehen und entwickelte dazu einen eigenen Video-Podcast. Nach den ordentlichen Personalratssitzungen werden nun in einem Video-Podcast ca. 2 bis 3 Themen aus der Sitzung, die nicht der Verschwiegenheit unterliegen, aufbereitet. Die Podcasts werden reihum von den Mitgliedern des Personalrats erstellt und auf der YouTube-, Internet- und Facebook-Seite des Personalrats eingestellt. Dort können sie jederzeit von den Beschäftigten angesehen werden. Die Facebook-Seite und auch die Internetseite des Personalrats verzeichnen seitdem deutlich steigende Zugriffszahlen.

Die Jurymitglieder

- Karsten Arendt, Personalrat Kreis Offenbach
- Prof. Dr. Ulrich Batts, Professor an der Humboldt-Universität zu Berlin
- Frank Braun, Bevollmächtigter öffentlicher Dienst HUK-COBURG
- Andreas Gehrke, Mitglied im Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und Leiter des Arbeitsbereichs Angestellten- und Beamtenpolitik
- Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende des DGB, verantwortlich für die Bereiche Bildung und Forschung, Jugend, Frauen und den öffentlichen Dienst
- Sven Hüber, Bundespolizei-Hauptpersonalrat beim Bundesministerium des Innern
- Michael Kröll, Verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift »Der Personalrat«
- Achim Meerkamp, Bundesfachbereichsleiter, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands
- Angelika Neubäcker, Vorsitzende der GEW Bayern
- Arnold Plickert, Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei

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.

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

anders als andere

Debeka

Bund

Beteiligungsgespräch: Änderung der Bundesbeihilfeverordnung

Anlässlich der Fünften Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) diskutierten der DGB und seine Mitgliedsorganisationen für den öffentlichen Dienst am 18. Juni 2014 den Verordnungsentwurf mit Vertreterinnen und Vertretern des Bundesinnenministeriums (BMI). Im Kern bedeuten die geplanten Änderungen vor allem Verbesserungen für die Beihilfeberechtigten – wie zum Beispiel die Erhöhung des beihilfefähigen Betrags bei vollstationärer Krankenhausbehandlung Minderjähriger – sowie eine leichtere Verständlichkeit der Verordnung. Dies hatte der DGB bereits in seiner Stellungnahme begrüßt. Die Gewerkschaften nutzten das Gespräch auch zur Erläuterung weiterer Anliegen. Dazu gehört zum einen die wichtige Frage, ob Maßnahmen der Prävention eher der Beihilfe oder der Gesundheitsförderung zugeordnet werden und wie sie finanziert werden können. Zum anderen schilderten die TeilnehmerInnen anschaulich das Problem unverhältnismäßig langer Bearbeitungszeiten von Beihilfeanträgen im Zuständigkeitsbereich des Bundesfinanzministeriums. Auch die Situation Beihilfeberechtigter, die freiwillig Mitglied

einer gesetzlichen Krankenkasse sind und ihren Beitrag vollständig alleine tragen, wurde thematisiert.

Im Gespräch spielten zudem die Urteile des Bundesverwaltungsgerichts zur Begrenzung der Beihilfe im Basisstarif eine Rolle (BVerwG 5 C 16.13 und 5 C 40.13 Urteile vom 17.04.2014). Das Gericht hatte entschieden, dass die Begrenzung gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz verstößt. Das BMI kündigte an, die Beihilfeverordnung im Zuge einer Sechsten Änderungsverordnung entsprechend anzupassen, im Vorgriff darauf aber bereits ab sofort das Urteil bei der

Beihilfegewährung zu berücksichtigen. Mit Rundschreiben vom 19. Juni 2014 unterrichtete das BMI deshalb die Obersten Bundesbehörden, dass § 6 Absatz 5 BBhV für im Basisstarif krankenversicherte beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Personen nicht mehr anzuwenden ist. Dies gilt auch für den beihilfeergänzenden Standardtarif. Umfasst werden alle künftigen und laufenden Antragsverfahren sowie Widerspruchsverfahren. Auch ausgesetzte oder ruhend gestellte Verfahren sind entsprechend zu entscheiden. In Klageverfahren soll geprüft werden, ob eine Klageglossstellung geboten ist.



Gratik: istockphoto.de/lesenkartal



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente mit dem zusätzlichen Plus für Gewerkschaftsmitglieder

Riester-Rente + DGB-Vorteil = Das RentenPlus

www.das-rentenplus.de



Keine Beurteilung unter dieser Nummer

Über 8.000 Beförderungsstellen bei der Telekom können nicht besetzt werden. Denn die Telekom wird mit den Beurteilungen für die 40.000 BeamtInnen nicht rechtzeitig fertig. Sie hatte zu wenig Personal in der zentralen Verwaltung eingesetzt. Dies hatten ver.di und der Konzernbetriebsrat immer wieder angemahnt. Schon seit 2011 konnte keine Beförderungsrunde mehr stattfinden.

Hintergrund des Desasters ist die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Dieses hatte das früher übliche Verfahren der finalen Beurteilung durch die direkte Führungskraft gekippt. Stattdessen muss eine zentrale Stelle in der Deutschen Telekom AG die Beurteilung durchführen. Doch in der Zentrale erwiesen sich zunächst mehrere tausend Zuordnungen von BeamtInnen zu Führungskräften im SAP-System als fehlerhaft.

Damit Beförderungen in 2014 noch stattfinden können, müssen alle Beurteilungen einer Besoldungsgruppe am 31. Juli 2014 vorliegen. Dies wird nach Telekom-Angaben nur in den Besoldungsgruppen A5, A6, A7 und A9 gelingen. Der zuständige ver.di-Fachbereich kritisierte diese Ankündigung umgehend als „Skandal“. Nun müsse die Telekom einen materiellen Ausgleich für alle betroffenen BeamtInnen der Besoldungsgruppe A8, des gehobenen Dienstes und des höheren Dienstes leisten.



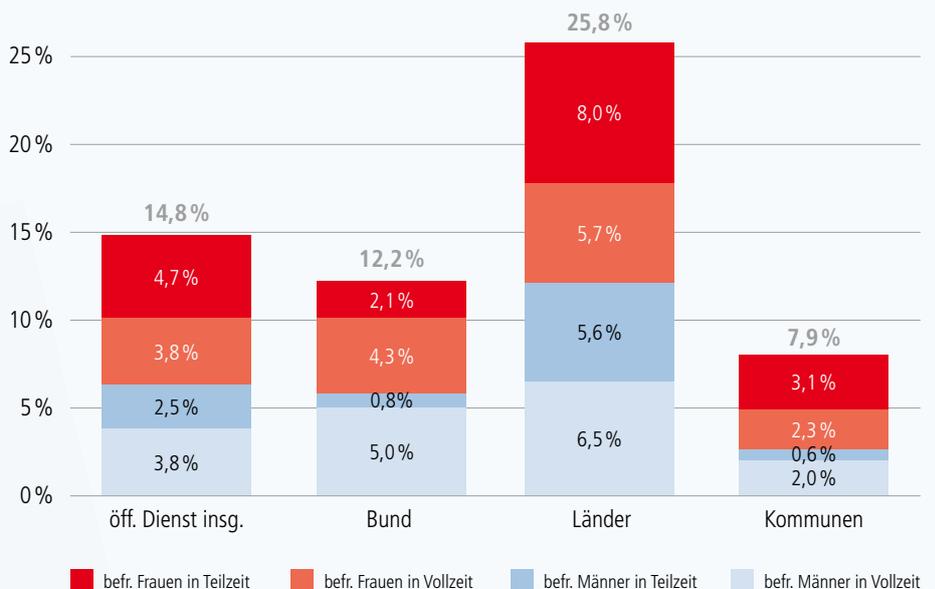
Bund befristet zunehmend

Der öffentliche Dienst befristet Beschäftigungsverhältnisse so häufig wie kein anderer Arbeitgeber. Nach den neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes haben die Länder weiterhin den größten Anteil daran. Hier schlägt vor allem die Befristungsquote von 80 Prozent der JungakademikerInnen an Hochschulen zu Buche. Die höchsten Zuwächse an Befristungen verzeichnet indes der Bund. Hier hat sich binnen eines Jahres die Zahl der befristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen um 9,3 Prozent erhöht.

In der Antwort auf eine Kleine Anfrage der Linksfraktion hatte die Bundesregierung schon im Mai als Spitzenreiter beim Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft mit 27,6 Prozent benannt. Darauf folgt dicht das Gesundheitsressort. Hier werden sogar 94 Prozent aller neuen KollegInnen nur befristet eingestellt. So schlecht sind die Perspektiven für junge KollegInnen aus-

gerechnet auch beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Und die befristeten KollegInnen schaffen es kaum in sichere öffentliche Arbeit. Nur acht Prozent der befristet Beschäftigten sind 2013 in ein dauerhaftes Verhältnis übernommen worden. Damit liegt die Quote noch deutlich unter der mageren Übernahmequote von 37 Prozent in der Wirtschaft. Angesichts dieser Zustände wächst die gewerkschaftliche Kritik weiter. „Dass Politiker der großen Koalition mit dem Finger auf Befristungen in der Wirtschaft zeigen, ist richtig“, erklärte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack „aber sie müssen endlich auch im eigenen Laden für Ordnung sorgen.“ Die CDU-Sozialausschüsse haben die Position gefasst, es sei „nicht akzeptabel“ wenn mehr als jeder zehnte Arbeitsvertrag nur ein Zeitvertrag sei. Auch die SPD hat seit dem Bundestagswahlkampf versprochen, den Befristungstrend umzukehren.

Anteil befristeter an allen ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst



Quelle: Berechnungen des DGB Bundesvorstandes, Abt. OEB, vom 25.06.2014 anhand von Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 14 Reihe 6 | Stand: 30.06.2013

Wenn das Alter eine zu große Rolle spielt ...

... ist europäisches Recht verletzt. Dies entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 19. Juni dieses Jahres in Sachen Besoldungsdienstalter (BDA). Die von den Dienstherrn praktizierte Überleitung ihrer BestandsbeamtInnen in das System der Erfahrungsstufen hält das Gericht hingegen für zulässig.

Das sogenannte BDA war bis Mitte 2009 bundesweit maßgebliches Kriterium für die Beantwortung der Frage, die sich am Anfang einer jeden Beamtenlaufbahn stellt: Welche Besoldungsstufe ist die richtige? Damals richtete sich die Festlegung der Höhe des anfänglichen Grundgehalts einer bzw. eines unter 31-jährigen BeamtIn am Beginn der Laufbahn allein nach dem tatsächlichen Lebensalter. Je älter also ein(e) BeamtIn zum Zeitpunkt der Verbeamtung war, desto höher fiel die Eingangsstufe aus. 2009 verabschiedete sich der Dienstherr Bund schließlich von dieser Regelung und wendet seit dem das System der Erfahrungsstufen an, bei welchem sogenannte berücksichtigungsfähige Zeiten entscheidend für die erstmalige Eingruppierung sind. Alle Bundesländer mit Ausnahme Niedersachsens folgten in den vergangenen Jahren diesem Schritt und novellierte ihre Besoldungsgesetze.

Die Entscheidung

Der EuGH hatte nun auf Anfrage des Verwaltungsgerichts Berlin (VG Berlin) mehrere Fragen rund um das BDA und die Überleitung der BestandsbeamtInnen in das System der Erfahrungsstufen zu beantworten.

Zum Besoldungsdienstalter

Das Gericht stellte fest, dass das System des BDA zu einer unmittelbar auf dem Kriterium des Alters beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne der europäischen „Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie“ (RL 2000/78/EG) führe. Die Besoldung, die zwei BeamtInnen verschiedenen Alters erhalten, die am selben Tag in derselben Besoldungsgruppe eingestellt werden, differiere auf Grund des Lebensalters der zwei Betroffenen zum Zeitpunkt ihrer Einstellung. Dieser Verstoß sei nicht – auch nicht mit dem Ziel der Honorierung erworbener Berufserfahrung – zu rechtfertigen.

Zur Überleitung

Als zulässig hingegen erachtet der EuGH die Überleitung zum System der Gehaltsbemessung nach Erfahrung. Zwar setze die Überleitung in das neue System der Erfahrungsstufen an das alte – altersdiskriminierende – System an und schreibe dessen Ungleichbehandlung fort, doch sei dies mit dem Ziel den Besitzstand zu wahren und die berechtigten Erwartungen in Bezug auf die künftige Entwicklung der Besoldung zu schützen gerechtfertigt.

Die Schlussfolgerungen

Ob sich aus dem Verstoß gegen RL 2000/78/EG für jede(n) Einzelne(n) Ansprüche herleiten lassen und – falls ja – wie hoch diese sind und ob sie innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens hätten geltend gemacht werden müssen, ließ der EuGH zur Prüfung durch das nun wieder zuständige VG Berlin offen. Dieses müsse feststellen, ob:

1. die RL 2000/78/EG den durch die Verletzung der Norm Geschädigten Ansprüche einräumt,
2. der Verstoß gegen die Norm hinreichend qualifiziert ist und
3. ein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen Verstoß und dem den Geschädigten entstandenen Schaden besteht.

Der EuGH gab dabei zu bedenken, dass erst mit der EuGH-Entscheidung zum ebenfalls als altersdiskriminierend bewerteten Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) am 8. September 2011 klar und präzise gewesen sei, wie die RL 2000/78/EG zu verstehen ist. So sei es möglich, dass ein qualifizierter Verstoß erst nach diesem Zeitpunkt angenommen werden könne. Klarheit über die Rechtslage werden also erst die nationalen Gerichte bringen. Das Bundesverwaltungsgericht, bei dem ähnlich gelagerte Fälle anhängig sind, kündigte eine Entscheidung für den Frühherbst an.

Az.
C-501/12
bis C-506/12
C-540/12 und
C-541/12

Baden-Württemberg

„Wir sind laut, weil man uns die Bildung klaut!“

Ende Juni gingen anlässlich eines bundesweiten Aktionstages auch im Ländle Hochschulbeschäftigte und Studierende auf die Straße. Sie demonstrierten gegen die Unterfinanzierung von Universitäten. „Heute stehen pro Studierenden zwei Drittel weniger Mittel zu Verfügung als vor fünfzehn Jahren“, kritisierte die GEW-Landesvorsitzende Doro Moritz. Seit 1998 seien die Zuweisungen gleich geblieben. Inflation, Energiekosten und Studierendenzahl



seien indes deutlich gestiegen. „Ein Lippenbekenntnis der Landesregierung reicht nicht

aus“, erklärte Moritz. Neben der Finanzierung treibt die GEW die Sorge um die Selbstbestimmung um. „Nicht erst seit der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen wird zunehmend auf Leistungsdruck gesetzt“, erläuterte die GEW-Chefin. „Freiräume für persönliche Entfaltung, kritisches Denken und soziales Engagement schwinden.“ Denjenigen, die sich für bessere Hochschulen engagierten, würden immer mehr Steine in den Weg gelegt. „Statt den Studierenden mehr Mitbestimmung einzuräumen, werden Hochschulen weiter entdemokratisiert“, monierte Moritz abschließend.

Bayern

Änderungen im Versorgungsrecht

Als erster der 17 Dienstherrn hat Bayern Maßnahmen zur Übertragung der Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung ergriffen. So hat die Staatsregierung in der letzten Juniwoche einen Gesetzentwurf zur Änderung des Dienstrechtes beschlossen, das zum einen für den Fall der Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit die Anhebung des Bemessungszeitraums der Zurechnungszeiten vom 60. auf das 62. Lebensjahr vorsieht. Damit soll die Besserstellung der Erwerbsminderungsrenten systemkonform übertragen werden. Zum anderen will das Kabinett auch bei den BeamtInnen die Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder besser berücksichtigen. Aus diesem Grund sollen die Leistungen für die Erziehung von vor 1992 geborenen Kindern grundsätzlich verdoppelt werden. Nicht übertragen wird hingegen die Absenkung der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte. Der beschlossene Gesetzentwurf wurde den Gewerkschaften zugeleitet, die nun zu dieser Stellung nehmen können.

Berlin

Größere Schritte Richtung Anschluss

Das Abgeordnetenhaus hat Anfang Juni das Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2014/2015 beschlossen. Anders als noch im Gesetzentwurf des Senats vorgesehen, werden die Bezüge zum 1. August 2014 um 3 Prozent und zum 1. August des kommenden Jahres um 3,2 Prozent – wobei 0,2 Prozentpunkte der Versorgungsrücklage zugeführt werden – angehoben. Ab 2016 sollen die Besoldungsanpassungen mindestens um 0,5 Prozent über dem entsprechenden Durchschnittswert der Anpassungen aller anderen Dienstherrn liegen. Damit ist der Gesetzgeber teilweise auf die

Forderungen des DGB eingegangen. Dieser hatte die ursprünglich geplanten Anpassungen in Höhe von jeweils 2,5 Prozent als deutlich zu niedrig kritisiert. Das Land sei im landesweiten Besoldungsvergleich Schlusslicht und könne sich beim Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte zunehmend schwerer durchsetzen.

Brandenburg

Aufwandsentschädigungen neu geregelt

Am 1. Juli 2014 trat die brandenburgische Polizei-Aufwandsentschädigungsverordnung in Kraft. Damit werden die bislang in Erlassform gefassten pauschalen Regelungen über Aufwandsentschädigungen für Fahndungskosten, Bekleidungszuschuss, Haltung von Diensthunden oder auch die Reinigungspauschalen zusammengefasst. Im Rahmen des durchgeführten Beteiligungsverfahrens konnte die GdP mehrere Forderungen durchsetzen. So beträgt die Diensthundbetreuungspauschale nun 85 Euro und es wird nicht mehr zwischen Erst- und Zweithund unterschieden. Darüber hinaus wurde die Fahndungskostenpauschale sowie Bekleidungspauschale im kriminalpolizeilichen Außendienst auf 20 Euro erhöht. Die Voraussetzungen für die Gewäh-



Foto: fotolia.de/recht_schroen

Foto: istockphoto.de/PIKSEL

rung der Bekleidungs pauschale bleiben überwiegend bestehen, wobei sie nur bei Tätigkeiten im Außendienst gezahlt wird. Der Berechtigtenkreis der Bekleidungskostenpauschale wurde auf Polizeivollzugsbeamten des Einsatztrupps Videoüberwachung der Verkehrspolizei sowie Personenschützer ausgeweitet. Die Verordnung gilt sinngemäß für die Tarifbeschäftigten.

Bremen

Mehr Aufgaben ohne Draufgaben

Anlässlich der in der Bremischen Bürgerschaft diskutierten Aufgabenzuwächse für die Polizei mahnt die GdP Personalaufstockungen an. Verbesserter Schutz älterer Menschen sowie die Bekämpfung von Einbruchskriminalität und Cyberkriminalität bedürften zusätzlichen Personals. Stattdessen werden nicht einmal die bewilligten 84 Einstellungen für 2014 erreicht. Grund ist die Abgabe von Personal an den Verfassungsschutz. Unterm Strich bleibt es daher bei nur 70 neuen KollegInnen. So ist im Vorfeld der nächstjährigen Bürgerschaftswahl denn auch aus allen Fraktionen zu hören: „Es braucht mehr Personal in der Polizei“. Die Gewerkschaften werden diejenigen sein, die an die Taten nach den Worten erinnern.

Hamburg

Ein Achtel mit Migrationshintergrund

Von den Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg haben 12,3 Prozent, und damit rund 10.000 Personen, einen Migrationshintergrund. Dies ergab die zweite diesbezügliche Erhebung des Personalamtes. Vor sechs Jahren lag der Anteil noch bei 8,9 Prozent. Am höchsten war der Zuwachs um 6,9 Prozentpunkte in den Gesundheitsberufen. Danach folgen Lehrkräfte an staatlichen Schulen, die mit einer MigrantInnenquote von 20,3 Prozent nunmehr führend sind. Knapp überdurchschnittlich war der Zuwachs auch im Polizeivollzugsdienst. Die allgemeine Verwaltung lag mit einem Zuwachs von 3,1 Prozentpunkten knapp unter dem Durchschnitt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind im Ausland geboren. Unter allen



Foto: istockphoto.de/monkeybusinessimages

MigrantInnen im öffentlichen Dienst sind die Herkunftsländer Polen, Türkei, Russische Föderation und Kasachstan am häufigsten vertreten. Schon seit 2006 wirbt Hamburg gezielt um junge Menschen mit Migrationshintergrund. Die Ausbildungskampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ bewarb insbesondere Tätigkeiten in der allgemeinen Verwaltung, der Steuerverwaltung, der Justiz, der Polizei und der Feuerwehr. Die Freie und Hansestadt konnte den MigrantInnenanteil an der Gesamtzahl aller Auszubildenden, AnwärterInnen und ReferendarInnen inzwischen auf fast ein Viertel steigern.

Hessen

Empörung über Rechnungshofchef

Für heftige Kritik hat die Aussage des Präsidenten des Landesrechnungshofs, Walter Wallmann, zu Einsparungen bei Polizei und Bildung gesorgt. Wallmann hatte bei der Vorlage des Rechnungshofberichts 2013 ausgeführt, die sogenannten geschützten Bereiche dürfe es nicht mehr geben. BürgerInnen und die Politik müssten künftig mit einer „Abkehr von lieb gewonnenen Gewohnheiten“ leben. „Wir sind entsetzt über diese Äußerung“, erklärte der GdP-Landesvorstand. „Innere Sicherheit ist ein hohes Gut.“ Sie dürfe nicht zum finanzpolitischen Spielball werden. Einsparungen

bei der Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität kosteten den Staat mehr als sie einbrächten. Auch könne man die BürgerInnen mit ihrem verletzten Sicherheitsempfinden etwa nach Wohnungseinbrüchen nicht noch mehr alleine lassen. „Kurzum: im Bereich der inneren Sicherheit gibt es keine lieb gewonnenen Gewohnheiten, von denen es sich zu verabschieden gilt“, konstatierte der GdP-Landesvorstand.

Mecklenburg-Vorpommern

Rahmenbedingungen an Schulen verbessern

Neben Lob für die „Bildungsoffensive“ der SPD-geführten Regierung Mecklenburg-Vorpommerns, zu der auch die Einführung der Verbeamtung gehört, zählt die GEW auch weiterhin kritische Punkte auf. Annett Lindner, die Landesvorsitzende, führt zum Beispiel die unterschiedliche Bezahlung der Lehrkräfte an. „Es werden nicht alle Lehrerinnen und Lehrer unabhängig von der Schulart in eine Besoldungsgruppe eingruppiert, wie es in anderen Berufen üblich ist, wenn man einen Masterabschluss hat.“ Für dieses Diskriminierungssystem gebe es keinen sachlichen Grund. Zudem reicht nach Ansicht der GEW die Verbeamtung allein für die Verbesserung der Attraktivität des Lehrerberufes nicht aus. Nach wie vor müssten die Rahmenbedingungen wie

Pflichtstundenzahl, Fort- und Weiterbildung für die Inklusion, Anrechnungs- und Abminderungsstunden sowie Regelungen zur freiwilligen Teilzeit und Altersteilzeit verbessert werden. „Diese und andere Verbesserungen an den Schulen brauchen wir, damit die Qualität der Bildung besser wird“, mahnt Lindner. „Das haben unsere Kinder verdient!“

Niedersachsen

„Entlastungspaket“ für LehrerInnen geschnürt

Im Streit um die Mehrarbeit für GymnasiallehrerInnen ist die Landesregierung einen Schritt auf die LehrerInnen zugegangen. Das Kultusministerium des Landes kündigte ein „Entlastungspaket“ an, welches unter anderem eine neue Altersteilzeitregelung enthalten soll. Vorgesehen ist, dass zum Beispiel ein(e) 55-jährige(r) LehrerIn bis zum 61. Lebensjahr Vollzeit arbeitet und 70 Prozent des Gehalts erhält

(aktive Phase der Altersteilzeit) und dann aus dem aktiven Dienst ausscheiden können soll. In der anschließenden passiven Phase der Altersteilzeit erhält die bzw. der Betroffene dann ebenfalls 70 Prozent der Bezüge. Die GEW hat dieses Blockmodell seit Jahren eingefordert und begrüßt das ab August 2015 bestehende Angebot. Gleichzeitig machte sie deutlich, dass damit das Thema Altersermäßigung nicht vom Tisch sei. „Nur weil die GEW im letzten Schuljahr mit zahlreichen Aktivitäten an die Öffentlichkeit getreten ist, war die Koalition bereit, das Blockmodell einzuführen“, so der Landesvorsitzende der GEW Eberhard Brandt. Die GEW will im kommenden Schuljahr ihre Aktionen verstärken, um die Landesregierung dazu zu bringen, in Verhandlungen über die Arbeitszeit einzutreten. „Wir hätten diese Eskalation gerne vermieden, aber die Regierung ist auf unsere Vorschläge zum Wiederaufleben der Altersermäßigung bisher nicht eingegangen“, erklärte Brandt.

Nordrhein-Westfalen

Besoldungsanpassung teilweise verfassungswidrig

Der Verfassungsgerichtshof Nordrhein-Westfalen (VerfGH NRW) erklärte am 1. Juli 2014 das Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 NRW für teilweise verfassungswidrig. Dieses setzte für die Bezüge der Besoldungsgruppen A11 und A12 für 2013 und 2014 Erhöhungen um jeweils 2 Prozent und ab Besoldungsgruppe A13 überhaupt keine Bezügeanhebung fest. Das Tarifergebnis für die Landesbeschäftigten aus dem Jahr 2013, das in der Summe eine Erhöhung von 5,6 Prozent in diesem Zeitraum vorsieht, wurde nur auf die BeamtInnen bis Besoldungsgruppe A10 übertragen. Die Differenzierung begründete der Gesetzgeber mit der aktuellen Haushaltslage des Landes und den Auswirkungen der Schuldenbremse. Dass dieses Vorgehen gegen das grundgesetzlich normier-

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

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

te Alimentationsgebot verstößt, stellte nun der VerfGH NRW fest. Die gestaffelte Anpassung der Bezüge führe zu einer Ungleichbehandlung von Angehörigen bis A10 und den übrigen Besoldungsgruppen, ohne dass dafür ein sachlicher Grund gegeben sei. Nun heißt es für den Gesetzgeber nachzubessern. „Wir erwarten, dass die Landesregierung aus ihren Fehlern gelernt hat und nun endlich mit den Gewerkschaften in Verhandlungen eintritt“, so der Vorsitzende des DGB NRW Andreas Meyer-Lauber.

Rheinland-Pfalz

Kabinett beschließt Pension mit 67

Der Ministerrat hat die Anhebung der Pensionsaltersgrenze für die BeamtInnen und RichterInnen beschlossen. Damit wolle die Regierung die für die Tarifbeschäftigten des Landes 2012 vorgenommene Heraufsetzung der Regelaltersgrenze nun im Beamtenbereich nach-

vollziehen. Die Altersgrenze soll ab dem Jahr 2016 stufenweise – in Schritten von einem Monat pro Jahrgang für zwischen 1951 und 1954 geborene BeamtInnen und von zwei Monaten pro Jahrgang für zwischen 1955 und 1962 Geborene – steigen. BeamtInnen ab dem Geburtsjahr 1963 sollen bis 67 Jahre Dienst leisten. Besondere Altersgrenzen sieht die Regierung weiterhin für LehrerInnen, MitarbeiterInnen des Justizvollzugsdienstes sowie von Polizei und Feuerwehr vor.

Saarland

Stunden über Stunden

Saarländische Polizistinnen und Polizisten haben im vergangenen Jahr so viele Überstunden angehäuft wie noch nie. 243.000 waren es laut der Antwort der Landesregierung auf eine Anfrage der Linksfraktion. „Die Pro-Kopf-Belastung wird irgendwann grenzwertig“, kritisierte GdP-Landeschef Porzel angesichts des



Foto: istockphoto.de/miadensky



AUSBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Der Internetauftritt www.ausbildung-im-oeffentlichen-dienst.de steht im Mittelpunkt eines Projekts, das der Deutsche Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW) gemeinsam mit der HUK-COBURG ausrichtet. Die Website enthält u. a. Profile von Behörden und anderen Einrichtungen des öffentlichen Sektors mit allen wesentlichen Kontaktdaten. Mit einem Link gelangen die Besucher dann direkt zur behörden-eigenen Website.

Die Website bietet auch eine Stellenbörse für Auszubildende und Beamtenanwärter/innen, die von Behörden kostenfrei genutzt werden kann.



Sanatorium DR. HOLLER



Sanatorium Dr. Holler mit dem ganzheitlichen Ansatz...

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

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

Mehr Informationen finden Sie unter:

www.sanatorium-holler.de

fortgesetzten Stellenabbau. Der finanzielle Ausgleich von Überstunden stoße an Grenzen. Zum einen seien die Haushaltsmittel begrenzt. Zum anderen warnt die GdP vor den gesundheitlichen Folgen dauerhafter Überlastung. „Ein Freizeitausgleich wiederum schafft Lücken an anderer Stelle“, so Porzel. Letztendlich könne der Stellenabbau nicht durch Mehrarbeit der einzelnen Polizistinnen und Polizisten ausgeglichen werden. „Es kann passieren, dass Bürgerinnen und Bürger bei Bagatelldelikten mit längeren Wartezeiten rechnen müssen“, konstatiert Porzel.

Sachsen

Projekte als Daueraufgabe – Befristung rechtswidrig

Auch Sachsen trägt bei zur unrühmlichen Spitzenposition der Länder bei der Befristung öffentlich Beschäftigter (siehe Grafik S. 9). So ist beispielsweise jeder Vierte der 500 Beschäftigten, die in Ministerien die EU-Förderprogramme umsetzen, befristet angestellt. Das Land sah bisher einen ausreichenden Befristungsgrund. Denn die Programme gelten nur für eine begrenzte Zeit. In einer Reihe von Gerichtsurteilen wurde diese Ansicht nun verworfen. Zuletzt wies das Landesarbeitsgericht Chemnitz darauf hin, dass das Land seit 21 Jahren ununterbrochen EU-Fördermittel nutze. Um eine Klagewelle zu verhindern, will der Freistaat nun vor das Bundesarbeitsgericht ziehen. Denn die Signale der Landesregierung stehen nicht auf Entfristung, sondern auf Abbau. In den nächsten Jahren soll das Personal im öffentlichen Dienst von 83.000 auf 70.000 Stellen reduziert werden.

Sachsen-Anhalt

Potpourri an Novellierungen geplant

Der von der schwarz-roten Landesregierung vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften und zur Neuregelung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes soll eine Vielzahl an Neuerungen bringen. Neben der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr sowie der besonde-

ren Altersgrenzen um zwei Jahre, sollen auch die Regelungen zur Teilzeit und zur Beurlaubung aus familiären Gründen novelliert werden. Der Entwurf befindet sich derzeit im Beteiligungsverfahren.

Schleswig-Holstein

A13 für alle – Mindestens!

In Schleswig-Holstein ist zwischen Landesregierung und der GEW ein Streit über die Bezahlung der Lehrkräfte entbrannt. Das Bildungsministerium des Landes plant, künftig alle LehrerInnen in die Besoldungsgruppe A13 einzugruppieren. Finanziert werden soll dies durch Streichung zumindest eines Teils der A14-Stellen an Gymnasien und Beruflichen Schulen. Damit hätten weniger Lehrkräfte eine Chance zum Oberstudienrat befördert zu werden. „Eine einheitliche Besoldung aller Lehrerinnen und Lehrer mindestens nach der

und Schularten keine Lehrkräfte mehr zu finden“, so Heidn weiter.

Thüringen

Wende bei Lehrkräften mit DDR-Abschluss

Jahrzehntelang haben rund 2.000 LehrerInnen mit DDR-Abschluss in der Thüringischen GEW für eine Gleichbehandlung mit ihren KollegInnen gestritten. Anfang Juni hatten sich GEW und die Minister für Finanzen und Bildung auf eine Angleichung geeinigt. Nun hat auch die CDU-Fraktion im Landtag ihren Widerstand aufgegeben. Die Einigung betrifft sowohl angestellte als auch verbeamtete LehrerInnen für die Klassen 1 bis 4 sowie an Förderschulen, die eine Ausbildung nach dem Recht der ehemaligen DDR absolviert haben. Bisher waren sie in die Besoldungsgruppe A11 bzw. Entgeltgruppe 10 eingruppiert. Allenfalls nach langjähriger Tä-



Foto: fotolia.de/contrastwerkstatt

Besoldungsgruppe A13 wäre ein gewaltiger Fortschritt. Damit wäre eine jahrzehntelange GEW-Forderung umgesetzt. Endlich wäre Schluss mit der überholten Tradition: kleine Kinder = kleines Geld; große Kinder = großes Geld“, sagte der GEW-Landesvorsitzende Matthias Heidn. „Eine Streichung von Beförderungstellen an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen zur Finanzierung der zukünftigen Besoldung lehnen wir ab. Auch wegen der Konkurrenzsituation gegenüber anderen Bundesländern macht das keinen Sinn. Das Land läuft sonst Gefahr, für bestimmte Fächer

tigkeit konnten sie eine Beförderung auf das Niveau der übrigen Grundschullehrkräfte (A12 bzw. E11) erreichen. Nach einer zweijährigen Überleitungsphase werden die betroffenen KollegInnen zum 1. Januar 2017 voll gleichgestellt sein. „Diese Anerkennung der von Grundschullehrerinnen und -lehrern erbrachten Leistungen war längst überfällig“, erklärte Thüringens GEW-Vorsitzender Wolf. Die GEW begrüße, dass die CDU nun endlich ihre Blockadehaltung aufgegeben habe. Die Änderung des Besoldungsgesetzes wird in der letzten Landtags-sitzung dieser Legislaturperiode behandelt.

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 INFO-SERVICE
 Öffentlicher Dienst/Beamte Fuchslochweg 1
 74933 Neidenstein

UNSER ANGEBOT – IHR VORTEIL

–Anzeige–

Betreutes Wohnen nach Ihren Wünschen

Unsere Seniorenresidenzen setzen bundesweit anspruchsvolle Standards für das altersgerechte Wohnen.



www.augustinum.de

Haut- und Atemwegserkrankungen

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



www.fachklinikum-borkum.de

Chronische Haut- und Atemwegserkrankungen

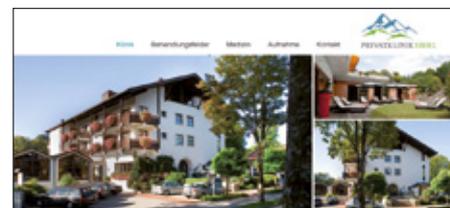
Ganzheitliches Therapiekonzept bei Atemwegserkrankungen und Allergien unter Einbeziehung des Ostseereizklimas.



www.ostseeklinik-kuehlungsborn.de

Privatklinik Eberl in Bad Tölz

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



www.privatklinik-eberl.de

Espan Klinik mit Haus ANNA

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



www.espan-klinik.de

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

Mindestlohn kommt

„Meilenstein der deutschen Sozialgeschichte“



Der Bundestag hat das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie beschlossen. Damit steht fest: Ab 1. Januar 2015 gibt es in Deutschland einen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Viele Jahre haben die Gewerkschaften dafür gekämpft und sich bis zum Schluss vehement gegen Ausnahmen gewährt. Für 3,7 Millionen Menschen bringt das Gesetz jetzt einen höheren Stundenlohn.

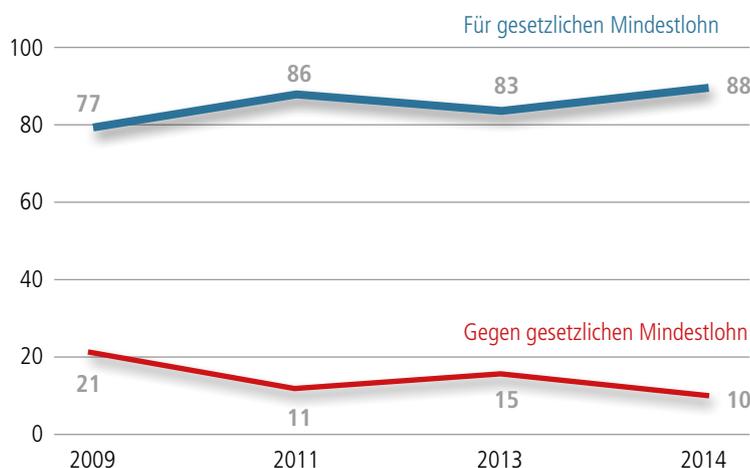
„Der Mindestlohn ist ein wichtiger Baustein einer neuen Ordnung der Arbeit und ein wichtiges Signal, dass Arbeit einen Wert hat, den alle zu respektieren haben“, erklärte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann anlässlich der Verabschiedung des Gesetzes. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sei eine historische Reform und ein Meilenstein der deutschen Sozialgeschichte. Zugleich betonte er, die Ausnahmen vom Mindestlohn seien ein Ärgernis. „Leider haben sich einzelne Lobbygruppen mit ihren Partikularinteressen noch auf den letzten Metern durchsetzen können. Der DGB lehnt diese Ausnahmen weiterhin ab, aber auch die Ausnahmen ändern nichts an der historischen Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns.“

Breite Zustimmung in der Bevölkerung

Die Idee des Mindestlohns hat viele Anhänger. In den vergangenen Jahren und während der vertieften Debatte in den letzten Monaten nahm die Zustimmung der Menschen in Deutschland noch zu. Dumpinglöhne in der größten Volkswirtschaft Europas – das passt für Viele einfach nicht zusammen und erst recht nicht vor dem Hintergrund der Mindestlöhne in den westeuropäischen Nachbarländern (Frankreich 9,53 Euro, Niederlande 9,11 Euro, Großbritannien 7,43 Euro). Besonders wichtig wird sein, dass der Mindestlohn mit seiner Einführung auch tatsächlich flächendeckend durchgesetzt wird.

Deshalb fordert der DGB seine Einhaltung scharf zu kontrollieren und Verstöße zu sanktionieren. „Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit wird ihre zusätzlichen Aufgaben nur meistern können, wenn sie personell aufgestockt wird – die geplanten 1.600 zusätzlichen Stellen sind ein erster wichtiger Schritt. Wir brauchen außerdem eine bundesweite Hotline, bei der Verstöße gegen das Mindestlohngesetz anonym gemeldet werden können – von den Betroffenen, aber auch von Unternehmen, die sich gegen Schmutzkonzurrenz zu Wehr setzen wollen“, so der DGB-Vorsitzende.

Wachsende Zustimmung zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns (Zeitverlauf)



Grundgesamtheit: Wahlberechtigte Bevölkerung in Deutschland / Angaben in Prozent
 Fehlende Werte zu 100 Prozent: Weiß nicht / keine Angabe
 © infratest dimap; ARD-DeutschlandTREND: Juli 2014

Veranstaltungen

Fachtagung Personalvertretungsrecht

Unter dem Motto „Herausforderungen für die Mitbestimmung im Öffentlichen Dienst“ lädt die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der Redaktion der Zeitschrift „Der Personalrat“ zu einer zweitägigen Fachtagung zum Personalvertretungsrecht ein. Sie findet am 30. September und 1. Oktober 2014 in Berlin statt. Die Themen der Tagung reichen von Konfliktfeldern im Bereich der Personalratsarbeit über die Darstellung der neuesten Rechtsprechung im Personalvertretungsrecht, die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf die Arbeit von Personalräten bis hin zu den teils konträren Positionen zu Fragen der Modernisierung des Personalvertretungsrechts. Anmeldungen sind bis zum 31. Juli 2014 möglich.

Programm und Anmeldeformular sind online abrufbar unter www.boeckler.de
 ▸ Veranstaltungen

Hans Böckler Stiftung
 Fakten für eine faire Arbeitswelt

WSI
 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

Arbeitsschutz im öffentlichen Dienst

Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in Behörden steht im Mittelpunkt einer Tagung, die die Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem DGB veranstaltet. Vor dem Hintergrund eines vergleichsweise hohen Krankenstandes im öffentlichen Dienst wird an der Pflicht des Dienstherrn zur Beurteilung

physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz angeknüpft. Besondere Aufmerksamkeit sollen dabei Verwaltungsbereiche erhalten, in denen das Thema Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement stockt. Die Veranstaltung findet am 22. Oktober 2014 in Berlin statt. Anmeldungen sind in Kürze bei der Hans-Böckler-Stiftung möglich.

Urteil

Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Das Bundesverwaltungsgericht hat klargestellt, dass es für den Anspruch auf finanzielle Abgeltung nicht genommenen Urlaubs wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß der Europäischen Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG) nicht darauf ankommt, auf wessen Veranlassung das Dienstverhältnis beendet worden ist oder in wessen Verantwortungsbereich der jeweilige Beendigungsgrund fällt. Vielmehr erfüllen sämtliche Beendigungsgründe nach § 30 Bundesbeamtengesetz und § 21 Beamtenstatusgesetz (Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach dem Bundesdisziplinargesetz oder Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand) das Merkmal der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne der Richtlinie. Die Klägerin war auf ihren Antrag hin aus dem Beamtenverhältnis entlassen worden und beanspruchte die finanzielle Abgeltung ihres krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen Erholungsurlaubs. Die Beklagte verweigerte die Abgeltung mit der Begründung, der Urlaub konnte auf eigenes Betreiben hin nicht mehr angetreten werden.

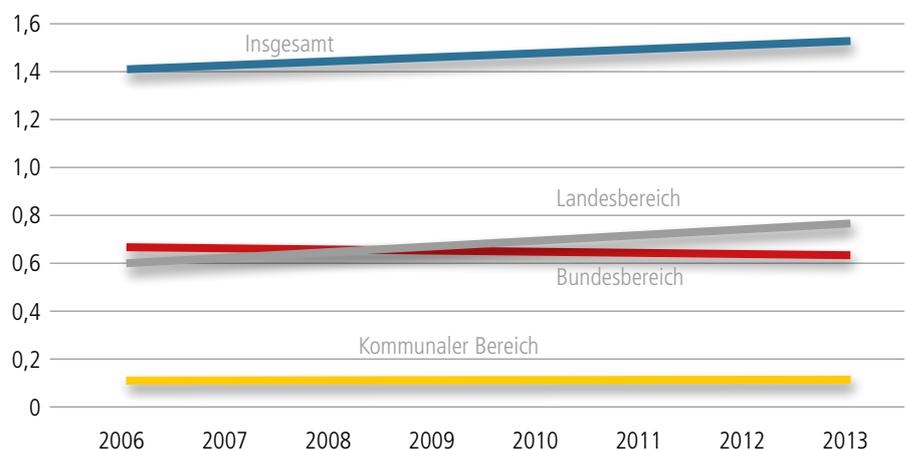
Urteil des BVerwG vom 30.04.2014 (Az. 2 A 8.13)

Zahlen, Daten, Fakten

Neuzugänge in die Versorgung leicht gestiegen

Das Statistische Bundesamt (Destatis) hat die aktuellen Zahlen zu den RuhegehaltsempfängerInnen von Bund, Ländern und Kommunen veröffentlicht. So gab es im Jahr 2013 insgesamt 59.100 und damit 2,4 Prozent mehr Neuzugänge in die Versorgung als im Vorjahr. Während es im Bundesbereich ein leichtes Minus von 0,7 Prozent gab, verzeichnet Destatis für den Landesbereich einen Zuwachs von 4,8 Prozent. Grund hierfür ist vor allem die Zuständigkeit der Länder für den Bildungsbereich. Der Anteil, der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten BeamtInnen, war mit 17 Prozent der niedrigste seit 20 Jahren.

Versorgungsempfänger im öffentlichen Dienst (in Mio.)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2014

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



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 – Beamtenanwärter erhalten sogar 6 Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gern:

Adressen und Telefonnummern Ihrer Ansprechpartner finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder unter www.HUK.de.

Oder rufen Sie direkt an: Telefon 09561 96-98221

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS • 2014



Der Personalrat  HUK-COBURG



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig