

magazin

für beamtinnen und beamte

DGB

Ausgabe 01.2010

14.01.2010

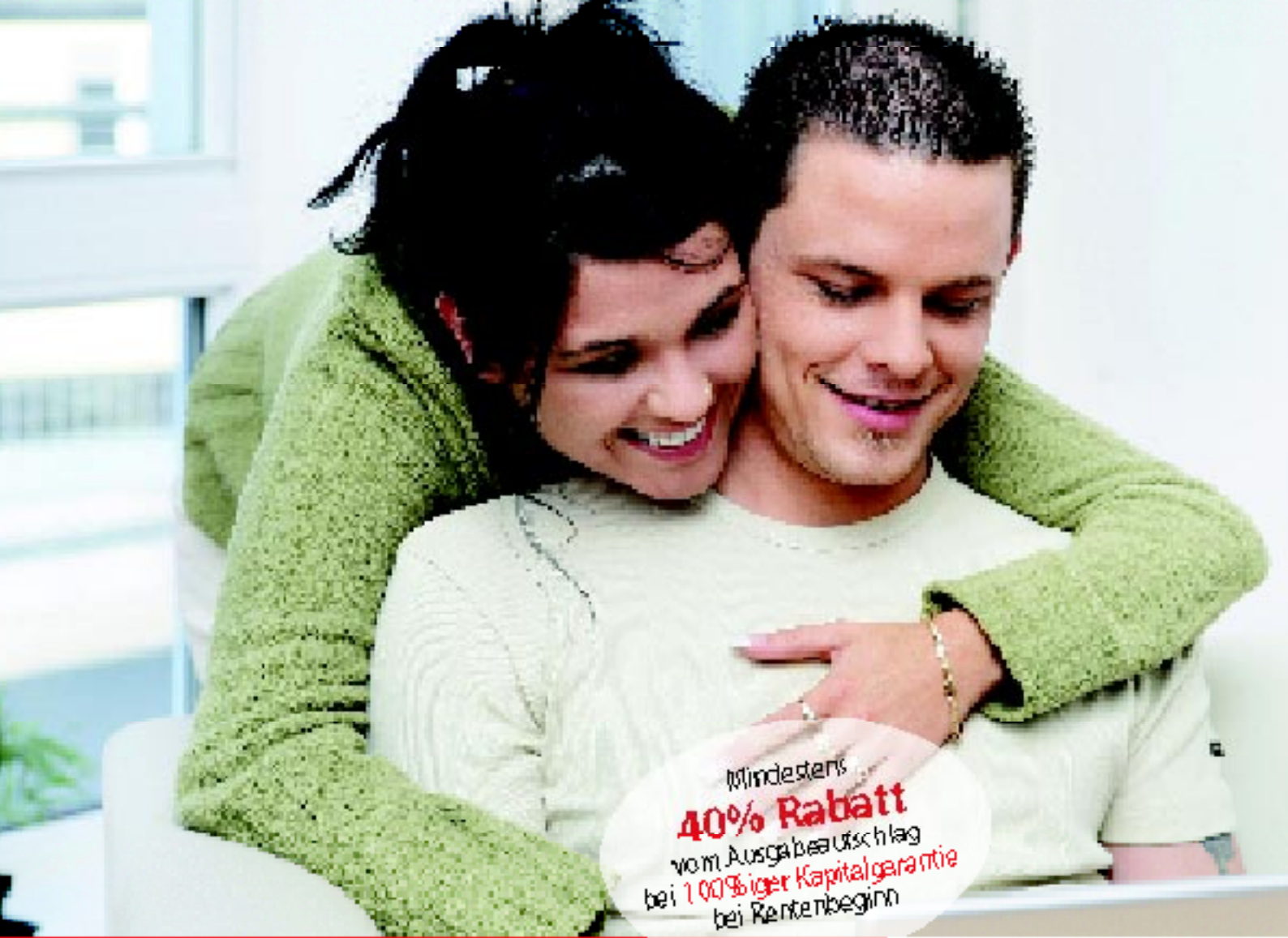
Gesunde Arbeitsbedingungen für gute Arbeit

DGB unterzeichnet
Gesundheitsmanagement-
vereinbarung



www.beamten-magazin.de





Mindestens
40% Rabatt
 vom Ausgabeaufschlag
 bei 100%iger Kapitalgarantie
 bei Rentenbeginn

Sicher ins Alter ...

zum Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

0110 5006590-70

0180 5006590-70

0180 5006590-70 ist ein kostenloser Hotline-Service
 für Gewerkschaftsmitglieder. Die Kosten für
 den Anruf werden über die Mobilfunkrechnung
 des Kunden abgebucht.

Das RentenPlus

Das RentenPlus der DGB ist eine Ruster-Rentenzugangsbörse
 von der Union für Gewerkschaftsmitglieder und bezieht sich
 auf den Tag der Rentenzugangsbörse.

Es gibt zwei Varianten des RentenPlus:

- Das RentenPlus mit 100%iger Kapitalgarantie
- Das RentenPlus
- Einmalige Beiträge

Rückerrente mit der UniProfiRente über die BBBank

Das RentenPlus der UniProfiRente gibt es mit dem RentenPlus

- Die UniProfiRente ist eine Ruster-Rentenzugangsbörse, die
 von Gewerkschaftsmitgliedern und bezieht sich auf den Tag der
 Rentenzugangsbörse.
- Einmalige Beiträge (Einmalig)



BB Bank

Die Bank für Gewerkschaftsmitglieder und den öffentlichen Dienst

BBBank
 Gewerkschaftsbank

Inhalt

Titel	
Gesunde Arbeitsbedingungen für gute Arbeit – DGB unterzeichnet Gesundheitsmanagementvereinbarung	4
Kommentar	
Für gute Arbeit im öffentlichen Dienst – Ingrid Sehrbrock zum Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung	6
Meldungen	
Bund: Tarif- und Besoldungsforderung beschlossen	7
EU: EU-Beamte legen Arbeit nieder	8
Aus den Ländern	
Baden-Württemberg: „Keine runde Sache“ – Eckpunkte des neuen Dienstrechts beschlossen	9
Bayern: Schösser: Zu hohe Hürden für Weiterbildung	10
Sachsen: DGB: Personalabbau hätte „fatale Auswirkungen“	12
Porträt	
Programmierer im Porträt	13
Service	
Mitbestimmung spezial, Teil II	14
Interview	
Innenstaatssekretär Hans Bernhard Beus zur Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung	16
Aus den Gewerkschaften	
Neue Gewerkschaft im Blick	17
Vermischtes	
Tarifentwicklung 2000 bis 2009 in ausgewählten Bereichen	18

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Bereich Öffentlicher Dienst und Beamte, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Verantwortlich für den Inhalt: Ingrid Sehrbrock; Redaktion: Barbara Haas, Nils Kammradt, Lisa Kranz, Silke Raab, Gabriela Schill; Gestaltung: SCHIRMWERK, Düsseldorf; Druck: VVA GmbH, Düsseldorf; Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE, Mannheimer Straße 80, 68804 Altlußheim, Telefon: 0180 5835226, Fax: 0180 5329226, infoservice@beamten-informationen.de, www.beamten-magazin.de; Erscheinungsweise: monatlich; Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

Editorial



Foto: Renate Stiebitz

Liebe Leserinnen, liebe Leser, nach den Festtagen und dem Jahreswechsel wünschen wir Ihnen einen guten Start in das neue Jahr. Für das Beamten-Magazin beginnt es mit einem neuen Layout. Wir haben das Erscheinungsbild der neuen Gestaltungslinie des DGB angepasst, ohne die typischen Wiedererkennungsmarkierungen des Magazins über Bord zu werfen.

Noch im vergangenen Jahr haben sich die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mit dem Bundesministerium des Innern (BMI) auf die Fortentwicklung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung verständigt. Am 10. Dezember 2009 haben DGB, dbb beamtenbund und tarifunion und das BMI die „Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ unterzeichnet. Damit kommen der DGB und seine Gewerkschaften ihrem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, ein Stück näher. Über den Verlauf der Verhandlungen hatten wir in früheren Ausgaben berichtet. Welche Inhalte und Ziele mit der Vereinbarung verfolgt werden und welche Handlungsmöglichkeiten sie eröffnet, steht im Mittelpunkt dieser Ausgabe. Wie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite die Vereinbarung bewerten, erfahren Sie im Kommentar der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Ingrid Sehrbrock auf Seite 6 bzw. im Interview mit dem Staatssekretär im Bundesministerium des Innern Dr. Hans Bernhard Beus auf Seite 16.

Außerdem berichten wir über die Forderung zur Tarifrunde 2010 für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen sowie über die Eckpunkte der Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg. Wir wünschen wieder viel Spaß beim Lesen. ■

Lisa Kranz
Referatsleiterin für Beamtenversorgung,
Beihilfe und Gesundheitsmanagement

Titel



Die vom DGB lange angestrebte Vereinbarung über ein Gesundheitsmanagement für die Bundesverwaltung ist unter Dach und Fach. Am 10. Dezember 2009 unterzeichneten die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock, der stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion Heinz Ossenkamp und Innenstaatssekretär Dr. Hans Bernhard Beus die „Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“. Die Umsetzung der vereinbarten Ziele soll Gegenstand im Konsultationskreis für die Modernisierung der Bundesverwaltung sein.

Arbeitsbedingungen dürfen nicht krank machen

Das zentrale Anliegen der Gemeinsamen Initiative ist die Umsetzung eines Gesundheitsmanagements in den Betrieben und Behörden der Bundesverwaltung. Alle betrieblichen und behördlichen Prozesse, die dem Erhalt und der Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten dienen, sollen bewusst gesteuert und integriert werden. Um die Gesundheit der Beschäftigten gezielt fördern zu können, müssen die Arbeitsbedingungen – da sind sich die Partner einig – so gestaltet werden, dass sie nicht krank machen. Dafür müssten die Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen bekannt sein. Deshalb ist ein wichtiges Ziel der Vereinbarung, Ursachen zu erforschen und Bedarfe zu ermitteln.

Gesunde Arbeitsbedingungen für gute Arbeit

DGB unterzeichnet Gesundheitsmanagementvereinbarung

Ursachenanalyse und differenzierte Gesundheitsberichterstattung

Die Ursachen zu kennen, ist aus Sicht der Gewerkschaften auch deshalb wichtig, damit über den Krankenstand vorurteilsfrei debattiert werden kann. Über die Gründe für den vergleichsweise hohen Krankenstand in der Bundesverwaltung kann nämlich nur spekuliert werden, da die Ursachen nicht analysiert werden. Der DGB hat stets kritisiert, dass die Krankenstandsberichte der Vergangenheit lediglich Aussagen über den Ist-Zustand gemacht haben. Die Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB hat bereits 1997 darauf hingewiesen, dass die Differenzierung nach Status, Laufbahngruppen und Bundesbehörden wenig hilfreich sei. Eine Differenzierung etwa nach wechselschichtbezogenen Arbeitsunfähigkeitsfällen, altersbezogener Dauer der Arbeitsunfähigkeit und Dauer der Arbeitsunfähigkeit aufgrund einzelner Diagnosearten wäre aussagekräftiger. Von besonde-



„Wenn die Menschen zur Arbeit gehen, obwohl sie krank sind, läuft etwas grundlegend verkehrt“. DGB-Vize Ingrid Sehrbrock erläutert die Gründe für ein Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung aus Sicht der Gewerkschaften. Foto: Renate Stiebitz

rer Bedeutung sei außerdem, dass der Altersdurchschnitt der Belegschaft ständig steige. In den kommenden zehn Jahren geht ein erheblicher Teil der Beschäftigten in Rente oder Pension. Die Arbeitsfähigkeit der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müsse daher weitaus stärker als bisher in den Blick genommen werden. Es gebe also etliche Ansatzpunkte, wie der Erkenntniswert der regelmäßigen Gesundheitsberichterstattung verbessert werden könnte.

DGB: Klare Zuständigkeiten und klare Verantwortung

DGB und Gewerkschaften haben in den Verhandlungen über die Vereinbarung immer wieder betont, dass die Umsetzung eines integrierten Gesundheitsmanagements klare Zuständigkeiten voraussetzt.

Alle Prozesse der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen gezielt gesteuert werden können. Gesundheitsmanagement ist deshalb laut Vereinbarung Aufgabe des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn und Gesundheitsförderung Aufgabe aller Führungskräfte. Arbeitgeber bzw. Dienstherren und Personalvertretungen können Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement in ihrer Behörde schließen, die konkrete Maßnahmen beinhalten. Solche Vereinbarungen werden durch die Gemeinsame Initiative ausdrücklich unterstützt. Die Reaktionen vieler ehrenamtlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nach der Unterzeichnung haben gezeigt, dass dieser Aspekt für ihre Tätigkeit als Betriebs- oder Personalräte eine wichtige Rolle spielt.

Auftakt zur Umsetzung der Initiative

Nach der Unterzeichnung gilt es, die Vereinbarung umzusetzen. Das Gesundheitsmanagement wird im Konsultationskreis für die Verwal-

Titel



Nach der Unterzeichnung (v.l.n.r.): Heinz Ossenkamp, stellvertretender Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, Ingrid Sehrbrock, stellvertretende Vorsitzende des DGB und Innenstaatssekretär Dr. Hans Bernhard Beus präsentieren das Dokument, das die gemeinsame Initiative besiegelt. Foto: Renate Stiebitz

→ tungsmodernisierung im Bund diskutiert werden. Dadurch bleibt die Gesundheitsförderung auf der Tagesordnung und die Gewerkschaften können auf die Maßnahmen zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements direkt Einfluss nehmen. Die Verhandlungspartner werden zudem in vertiefenden Gesprächen spezifische Aspekte erörtern. Hierzu zählt u. a. das Themenfeld „Krankenstand“. Während das Bundesinnenministerium die Senkung des Krankenstandes in der Bundesverwaltung in den Mittelpunkt stellt, will der DGB zunächst die Gesundheitsbelastungen genauer analysieren und Strategien entwickeln, wie die gesundheitliche Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert werden kann. Für den DGB ist deshalb besonders wichtig, dass die Beschäftigtenperspektive von vornherein einbezogen wird. Er schlägt deshalb vor, den DGB-Index „Gute Arbeit“ als Analyseinstrument zu verwenden. Der DGB wird

den Umsetzungsprozess mitgestalten und setzt auf eine gute Zusammenarbeit, um die in der Gemeinsamen Initiative vereinbarten Ziele zu erreichen. ■



Der DGB hat in Zusammenarbeit mit dbb und BMI eine Broschüre erstellt. Sie enthält neben dem Vereinbarungstext Einschätzungen der drei Verhandlungspartner und ist zu finden unter www.dgb.de (Themen A bis Z ► Beamtenpolitik ► 2009).

Debeka Lebensversicherungsverein a. G.



Bestimmen Sie Ihre Pension selbst!

Kennen Sie Ihre Versorgungslücke beim Eintritt in den Ruhestand? Damit Sie ausreichend vorsorgen können, sollten Sie wissen, wie hoch Ihre Ansprüche sein werden. Wir berechnen Ihnen kostenlos und unverbindlich Ihre Pensionsansprüche und erstellen Ihren persönlichen Vorsorgeplan.

Rufen Sie uns an!

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

Debeka

erfahren. sicher. günstig.



Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock zum Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung

Für gute Arbeit im öffentlichen Dienst

Nach intensiven Verhandlungen haben sich DGB, dbb beamtenbund und tarifunion sowie das Bundesinnenministerium auf gemeinsame Ziele geeinigt, um die Gesundheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes zu fördern. Mit der „Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ haben wir einen ersten Erfolg verbuchen können. Wir sind unserem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, ein Stück nähergerückt. Denn für den DGB steht fest, Arbeit darf nicht krank machen. Gute Arbeit im öffentlichen Dienst muss drin sein.

Die Initiative soll bewirken, dass Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung ganz oben auf der Agenda steht. Das gilt für die Behördenleitungen und Dienstvorgesetzten ebenso wie für die Personalvertretungen. Alle betrieblichen und behördlichen Prozesse, die dazu beitragen können, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, sollen bewusst gesteuert und in ein Gesamtkonzept integriert werden.

Der Handlungsbedarf ist groß: Von der Gestaltung der Arbeitszeiten, z. B. in Schicht- und Wechselschichtdiensten bis zur Ausstattung der Arbeitsplätze gibt es zahlreiche Faktoren, die zu ungesunden Arbeitsbedingungen führen. Hinzu kommt, dass den Beschäftigten in immer kürzeren Intervallen Reform- und Modernisierungsprozesse zugemu-



tet werden. Die Ansprüche an die Qualität der Arbeit steigen. Gleichzeitig wird Personal abgebaut und die Arbeitszeit angehoben. Die Belastungen sind erheblich. Eine leistungsfähige Verwaltung braucht aber gesunde, qualifizierte, motivierte und möglichst zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gesundheitsförderung ergänzt da

den Arbeits- und Gesundheitsschutz um wichtige Aspekte.

Viele ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen zeigten sich nach der Unterzeichnung der Vereinbarung erleichtert und ermutigt. Sie erhalten Rückenwind für Verhandlungen über Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement in ihren jeweiligen Behörden. Arbeitgeber bzw. Dienstherren und Personalvertretungen können jetzt gemeinsam konkrete Maßnahmen festlegen. DGB und Gewerkschaften werden diese Prozesse unterstützen. Im Konsultationskreis zur Modernisierung der Bundesverwaltung, der dem Bundesinnenministerium zugeordnet ist, werden wir darauf achten, dass die Sicht und die Interessen der Beschäftigten nicht außen vor bleiben. ■



Das RentenPlus



Gute Planung zahlt sich aus.

Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Die Vorteile sind

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung

Rentenversicherung „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer) Tel.: 0180-5006590-10	DEVK Tel.: 0180-5006590-40
BHW Tel.: 0180-5006590-20	HUK-COBURG Tel.: 0180-5006590-50
DBV-Winterthur Tel.: 0180-5006590-30	NÜRNBERGER Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparen „UniProfiRente“

BBBank
Tel.: 0180-5006590-70



www.das-rentenplus.de

Meldungen

Bahn

Verbesserte Urlaubsregelungen für zugewiesene Beamte

Zusatzurlaub für Schichtdienst wird nach den im Unternehmen geltenden tariflichen Regelungen nun auch für zugewiesene Beamtinnen und Beamte gewährt. In zügigen Verhandlungen hat TRANSNET erreicht, dass für die zugewiesenen Beamtinnen und Beamten die positiven tariflichen Neuregelungen für Sonderurlaub inhaltsgleich umgesetzt werden.

Dies bedeutet

■ für den Geltungsbereich des ProzessTV 2009: Die Schichtzusatzurlaubsregelung des § 2 der Anlage 6 zum Prozess TV 2009 wird sinngemäß angewendet.

■ für den Geltungsbereich des LfTV: Der Zusatzurlaub für Schichtdienst erfolgt zunächst gemäß den beamtenrechtlichen Bestimmungen des § 12 Abs. 2ff. EUrlV bis zu dessen maximaler Anspruchshöhe (vier Tage). Ein über das Volumen hinausgehender Zusatzurlaub wird nach Maßgabe des LfTV ungedeckt ermittelt. ●

Bund

Tarif- und Besoldungsforderung beschlossen

Die Bundestarifkommission von ver.di hat Mitte Dezember die Forderung für die Tarifrunde 2010 im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen beschlossen. Es handelt sich um ein Forderungspaket von fünf Prozent im Volumen, bestehend aus einer „spürbaren“ Gehaltserhöhung (mit sozialer Komponente) und qualitativen Verbesserungen, u. a. eine tarifliche Altersteilzeitregelung – verbunden mit einer verbindlichen Übernahmeregelung für Auszubildende. „Die Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst ist – trotz steigender Belastung für die Beschäftigten – in den vergangenen zehn Jahren hinter der durchschnittlichen Entwicklung aller anderen Branchen zurückgeblieben. Wir wissen allerdings auch um die angespannte Finanzsituati-



15. Dezember 2009: Die Mitglieder der Bundestarifkommission pfeifen die Tarifrunde 2010 an.

Foto: ver.di

on von Bund und Kommunen“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Spürbare Lohn-erhöhungen seien aber gerade angesichts der schwachen Binnennachfrage nötig, um die beginnende wirtschaftliche Erholung zu stabilisieren. „Sozial ist, was Kaufkraft schafft“, so Bsirske.

ver.di fordert außerdem, dass die Bewährungsaufstiege, die mit der Tarifreform 2005 in Erwartung einer zeitnahen Einigung auf eine neue Entgeltordnung ausgesetzt worden waren, wieder in Kraft gesetzt werden, da es eine neue Entgeltordnung noch immer nicht gibt. Auch wird die Angleichung des Tarifrichts an Westniveau für die Ostländer Thema der Verhandlungen sein. Mit im Paket enthalten sind zusätzliche Forderungen für bestimmte Sonderentwicklungen im öffentlichen Dienst, beispielsweise sollen kurzfristige Sondereinsätze in Krankenhäusern, für die Pflegerinnen und Pfleger oftmals ihre freien Tagen abrechnen müssen, künftig höher bewertet werden. Ähnliches ist auch bei Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte in Krankenhäusern angedacht. Für die Nahverkehrsbetriebe wird Zusatzurlaub für Dauernacharbeiter gefordert.

Die Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB fordert die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses. Hinzu kommen u. a. Forderungen nach Absenkung der Wochenarbeitszeit auf das Tarifniveau sowie der Erhalt der Altersteilzeit und weitere Strukturverbesserungen.

ver.di führt die Tarifverhandlungen gemein-

sam mit der GdP, der GEW und der dbb-tarifunion im Deutschen Beamtenbund. Sie haben am 13. Januar begonnen. ●

Der öffentliche Dienst im Koalitionsvertrag

Was hat der öffentliche Dienst von der neuen Bundesregierung zu erwarten? Die Aussagen im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und FDP sind kurz und eher vage. „Der öffentliche Dienst hat für die Funktionsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des Staates eine Schlüsselfunktion. Wesentlicher Garant dieser Aufgabenerfüllung ist das Berufsbeamtentum“ – den Beteuerungen folgt der Hinweis, dass das Beamtenrecht entsprechend dem Verfassungsgebot fortentwickelt und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden soll. Auch die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten sollen hinsichtlich der Auswirkungen der Föderalismusreform in Bund und Ländern „im Auge behalten“ werden, um „ein zu starkes Auseinanderfallen zu verhindern.“ Diese Aussage wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Dass die Föderalismusreform auf den Prüfstand gehört, meint auch ver.di: „Mindestens müsste der Gesetzgeber über das Statusgesetz, z. B. bei der Anerkennung der erworbenen Laufbahnbefähigung, ein weiteres Auseinanderdriften im Beamtenrecht verhindern.“

Zur „langfristigen Anpassung der Personalstrukturen im Bund an die demographisch bedingten Veränderungen“ will die Bundesregierung ein Konzept vorlegen. Die „Belange älte-

Meldungen

rer Beschäftigter“ sollen dabei berücksichtigt werden, etwa „durch eine Flexibilisierung des Ruhestandseintritts“. Der DGB lehnt die Rente oder Pension mit 67 ab, sieht aber auch die Flexibilisierung kritisch: Zu sehr ließen die Vorstellungen an Wahloptionen für Besserverdienende denken, während Menschen mit geringen Einkommen länger arbeiten müssten. Die Koalition will die staatlich geförderte Altersteilzeit nicht verlängern und spricht von „staatlichen Anreizen zur Frühverrentung“. Die Option, durch Altersteilzeit mehr junge Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, wird trotz des zu erwartenden stärkeren Wettbewerbs um qualifizierte Nachwuchskräfte nicht erwogen. Die Bundesregierung setzt laut Koalitionsvertrag auf „attraktive Be-

schäftigungsbedingungen einschließlich der Möglichkeit zu regional-, arbeitsmarkt- und aufgabenbezogenen Differenzierungen“. Der DGB sieht das skeptisch: „Da der Bund nur noch für sich regeln kann, geht es um eine reine Binnendifferenzierung, die z. B. zur Folge haben kann, dass Bundesbeamtinnen und -beamte je nach Dienstort besser oder schlechter bezahlt werden können“, gibt Nils Kammradt vom DGB zu bedenken. ■

EU

EU-Beamte legen Arbeit nieder

Im Streit um höhere Gehälter legten im Dezember rund 400 Beamte im EU-Ministerrat vorübergehend die Arbeit nieder. Wie die

Deutsche Presseagentur meldete, stellten sie sich damit hinter die Forderung der EU-Kommission für eine Anhebung der Bezüge um 3,7 Prozent in diesem Jahr. Die Bezahlung der EU-Beamten ist an die Entwicklung der Beamtengehälter in acht Mitgliedstaaten ausgerichtet. Ausschlaggebend für die laufende Runde ist das Jahr 2008, in dem es in einigen Ländern hohe Inflationsraten gab. „Es ist ein unpassender Moment“, sagte der Vorsitzende des Betriebsrats des EU-Ministerrats Massimo Mauro, „aber die Vereinbarung ist so.“ Mindestens 15 Mitgliedstaaten – darunter auch Deutschland – lehnen die von der Kommission vorgeschlagene Gehaltserhöhung aufgrund der Wirtschaftskrise ab. Ohne deren Zustimmung können die Gehälter nicht steigen. ■

– Anzeige –



Unser Angebot – Ihr Vorteil

Das Informationsangebot des DBW

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 mehr als 800 PDFs auf allen Websites des DBW öffnen, lesen und ausdrucken können. Im Angebot des OnlineService finden Sie auch einige Ratgeber als OnlineBuch, beispielsweise „Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifbeschäftigte“ und „FrauenSache im öffentlichen Dienst“.



Das alles für nur 10,00 Euro (inkl. MwSt.) bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Anmelden können Sie sich für den OnlineService unter www.dbw-online.de/onlineservice.

Bestellung

per E-Mail: info@dbw-online.de
per Telefon: 0211 7300335
per Telefax: 0211 7300275
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
Höherweg 287
40231 Düsseldorf

Noch schneller geht es online unter: www.dbw-online.de

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

JA, ich möchte ab sofort am OnlineService teilnehmen.

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift

Aus den Ländern



Kurz vor Ablauf des alten Jahres hat der Ministerrat in Baden-Württemberg die Eckpunkte der lange angekündigten Dienstrechtsreform beschlossen. Kernstück der Reform sind verlängerte Lebensarbeitszeiten. Bei Themen wie Gesundheitsprävention, Beförderung, Arbeitszeitflexibilisierung und Mitbestimmung konnte der DGB Erfolge verbuchen.

Entlastung des Haushalts durch verlängerte Lebensarbeitszeiten

Obwohl die Vorschläge des DGB Baden-Württemberg zur Gesundheitsprävention und zur Beförderung bei der Landesregierung auf offene Ohren gestoßen sind, sind die Eckpunkte zur Dienstrechtsreform nach Auffassung des DGB noch längst nicht „rund“. DGB-Bezirkschef Rainer Bliesener kritisierte vor allem, dass die Sonderaltersgrenzen erhöht werden sollen: „Wer die Funktionsfähigkeit von Justiz, Polizei und Feuerwehr gewährleisten will, muss den Beamtinnen und Beamten Altersentlastungen gewähren.“

Differenzen gibt es weiterhin beim Thema Pension mit 67. Rund zwei Drittel der Beamtinnen und Beamten erreichten schon heute nicht das reguläre Pensionsalter, so der DGB. Die Landesregierung hofft, durch eine „Offensive für freiwillige längere Arbeitszeit“ die 12 Millionen Euro einzusparen, die sich das Land ursprünglich durch eine schnellere Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre erhofft hatte. Jetzt soll – wer freiwillig über die 65 hinaus weiterarbeitet – einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag von zehn Prozent erhalten. Außerdem würden sich dadurch die Chancen verbessern, den Höchstversorgungssatz zu erreichen.

Skepsis über Attraktivität des Freiwilligen-Zuschlags

Der DGB bezweifelt, dass der Anreiz für die Beamtinnen und Beamten, die ihre Pensionsansprüche bereits erfüllt haben, so groß sein wird, dass die geplanten Einsparungen von 12 Millionen Euro erreicht werden können. „Im Nachbarland Rheinland-Pfalz haben nur wenige diese Möglichkeit in Anspruch genommen. Daraus hätte man lernen können“, sagte Bliesener. Der DGB hatte dem Finanzministerium drei Modelle vorgelegt, die die Interessenlagen der Beamtinnen und Beamten berücksichtigten. Der Evaluationszeitraum bis 2012 sei aber viel zu kurz und werde kaum verwertbare Daten liefern. Auch die Anhebung der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte von 60 auf 62 Jahre entsprechend der geplanten Erhöhung der Sonderaltersgrenzen sei ein Fehler. Dadurch werde die Zahl der Dienstanfähigkeitsfälle ansteigen.



Foto: nds

Gesundheitsförderung – überfällig und ausbaufähig

Im Gegenzug zur freiwilligen Arbeitszeitverlängerung beabsichtigt die Landesregierung, die Gesundheitsprävention mit sechs Millionen Euro jährlich zu fördern. Das sei ein längst überfälliger und noch ausbaufähiger Schritt in die richtige Richtung, der nun mit Leben erfüllt werden müsse, begrüßt der DGB die Absichtserklärung der Landesregierung. Dass die Gesundheitsförderung einen höheren Stellenwert er-

„Keine runde Sache“

Baden-Württemberg beschließt Eckpunkte des neuen Dienstrechts

halten soll, wertet die Spitzenorganisation als ihren Erfolg. Schon seit geraumer Zeit strebt der DGB nach dem Vorbild im Bund (s. S. 4-6 und S. 16) eine gemeinsame Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement zwischen Landesregierung und DGB an.

Mehr Möglichkeiten für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit

Unterhältige Teilzeit und Sabbatjahre sowie die Aussicht, dass es keine weiteren Verschlechterungen beim Landespersonalvertretungsgesetz geben soll, wertet der DGB positiv. Ein weiterer Erfolg sei auch, dass künftig mehr Beförderungs- und Funktionsstellen als Leistungsanreize geschaffen werden sollen. Im Laufbahnrecht soll auf Mindest- und Höchstaltersgrenzen sowie Mindestdienstzeiten für Beförderungen verzichtet werden, die Ressorts sollen mehr Eigenverantwortung erhalten, der einfache Dienst soll entfallen.

Anfang April soll ein Regierungsentwurf vorliegen. Erste Gesetzentwürfe aus einzelnen Ressorts müssten allerdings schon früher ins Beteiligungsverfahren. Erst dann können die tatsächlichen Auswirkungen der Dienstrechtsreform eingeschätzt werden. ■

Aus den Ländern

Baden-Württemberg

Regierung plant verlängerte Altersteilzeit

Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sollen in Baden-Württemberg weiter Altersteilzeit in Anspruch nehmen können. Die Regierungskoalition aus CDU und FDP möchte die Regelung, die zum 1. Januar ausgelaufen ist, fortführen und hat einen entsprechenden Entwurf zur Änderung des Landesbeamtengesetzes vorgelegt. Der DGB hält das nicht nur aus Gründen der Fürsorgepflicht für notwendig. Er sieht darin auch einen Weg, Dienstunfähigkeit und damit verbundene höhere Pensionsausgaben zu vermeiden. Einen Anspruch auf Altersteilzeit sollten seiner Meinung nach jedoch alle Beamtinnen und Beamten ab dem 60. Lebensjahr haben. Für altersgerechte Arbeitsbedingungen sollten auch attraktive Arbeitszeitmodelle geschaffen werden, fordert der DGB. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand sei dabei zu bevorzugen. ■

Bayern

Schösser: Zu hohe Hürden für Weiterbildung

Der DGB Bayern fordert für Beamtinnen und Beamte mehr Chancen zur beruflichen Weiterbildung. „Weiterbildung und Qualifizierung von Beamten unterliegen weiterhin zu hohen Hürden“, kritisierte der Vorsitzende Fritz Schösser im Spitzengespräch mit Finanzminister Georg Fahrenschon (CSU) zur geplanten Dienstrechtsreform. Berufliche Erfahrung dürfe nicht geringer eingeschätzt werden als die Erstqualifizierung. Positiv wertet der DGB, dass die Beförderung das zentrale Element der Leistungsanerkennung bleiben und die vorgesehene Leistungsbesoldung zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden soll. Er bedauert jedoch, dass die Reform nicht genutzt werde, um die Eingangsbesoldung der Lehrer/innen bei A 13 zu vereinheitlichen. Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen sollen weiterhin

schlechter bezahlt werden. Verbesserungsbedarf sieht Schösser auch bei der Beteiligung der Personalvertretung. Er fordert Mitbestimmung bei der Festlegung der Kriterien zur Leistungsbesoldung. Einig waren sich Schösser und Fahrenschon darin, dass eine Untersuchung die Dienstrechtsreform begleiten soll, um Fehlentwicklungen zu vermeiden. ■

Berlin

DGB: Konzept für Personalentwicklung überfällig

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat den Umgang des Senats mit Beschäftigten im Stellenpool kritisiert. „Für gute öffentliche Dienstleistungen brauchen wir motivierte und gut ausgebildete Angestellte und Beamte“, erklärte der DGB-Vorsitzende Berlin-Brandenburg Dieter Scholz. „Viele Kolleginnen und Kollegen im Stellenpool fühlen sich wie auf dem Abstellgleis.“ Ihnen fehle eine langfristige Entwicklungsperspektive. Dabei gebe es viele Bereiche mit zusätzlichem Personalbedarf. „Aber anstatt sie gezielt umzuschulen, müssen die Stellenpoolkräfte dort Feuerwehr spielen, wo gerade die Arbeitsüberlastung am deutlichsten wird.“ Häufig kämen sie dabei unzureichend vorbereitet in neue Aufgabengebiete. Im Hinblick auf den zu erwartenden Urteilsspruch des Bundesverfassungsgerichts mahnte Scholz ein Nachfolgekonzept für den Stellenpool an. Das Stellenpoolgesetz verletze die verfassungsmäßigen Rechte der Beamtinnen und Beamten. Der DGB will weiter für ein zeitgemäßes Personalentwicklungskonzept streiten. ■

Brandenburg

ver.di: Land muss ausbilden

ver.di fordert doppelt so viele Ausbildungsplätze in der Brandenburger Verwaltung wie bisher. Derzeit würden lediglich 600 Frauen und Männer ausgebildet, deren Übernahme nach Abschluss der Lehrzeit nicht sicher sei.

Daher verlangt ver.di-Landesbezirksleiter Andreas Köhn einen „verbindlich zu vereinbarenden Einstellungskorridor“. Für Jugendliche werde es immer schwieriger, einen Ausbildungsplatz im Land zu finden. Nach Informationen von ver.di bilden einige Ministerien überhaupt nicht aus, darunter das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, das Finanz- und das Wirtschaftsministerium. Die Landesregierung dürfe sich nicht über den Wegzug junger Menschen beklagen, wenn sie nicht alles dafür tue, diese im Land zu halten, kritisiert Köhn. ■

Bremen

Vorstoß für mehr Mitbestimmung scheitert

Bremer Beamtinnen und Beamte werden auch in Zukunft nicht über ihre Beschäftigungsbedingungen verhandeln können. Der DGB zeigt



SPD- und Grünen-Fraktion in der Bremischen Bürgerschaft haben sich gegen mehr Mitbestimmung im Bremer Beamtenrecht ausgesprochen.

Foto: Wikimedia Commons/Rami Tarawneh

sich enttäuscht darüber, dass die Regierungsfaktionen von SPD und Grünen trotz vorheriger Zusagen einen Vorstoß für mehr Mitbestimmung im neuen Beamtenrecht ablehnten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollten erreichen, dass künftig öffentlich-rechtliche Verträge über die Beschäftigungsbedingungen ausgehandelt werden. Beamtin-

Aus den Ländern

nen und Beamte sollten volle Koalitionsrechte bis hin zum Streikrecht erhalten. Statt durch Verhandeln neue Wege zu beschreiten, hielten SPD und Grüne an den „hervorgekramten“ Grundsätzen des Berufsbeamtentums aus dem letzten Jahrhundert fest, bedauert der DGB. „Da sich selbst scheinbar fortschrittliche Parteien demokratischen Strukturen entgegenstellen, bleibt den Gewerkschaften einstweilen nur der Rechtsweg.“

Hamburg

Neues Beamtenrecht ohne Altersteilzeit

In Hamburg ist am 1. Januar das neue Beamtenrecht in Kraft getreten. Zuletzt hatte der Innenausschuss noch Änderungen am Gesetzentwurf erzielt, die aus Sicht des DGB Verbesserungen bewirken. So gelten bei Eignungsuntersuchungen von Stellenbewerberinnen und -bewerbern die Grenzen des Gendiagnostikgesetzes, das etwa genetische Untersuchungen nur mit Einwilligung der betroffenen Person erlaubt. Außerdem wurden die Datenschutzanforderungen für die elektronische Personalakte erhöht, indem technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen eingefordert werden. Erfolglos blieb der Vorstoß der Linken, die Altersteilzeit wieder einzuführen. Vertreter/innen des Senats erklärten, die bisherigen Regelungen zum schrittweisen Übergang in den Ruhestand hätten keine Neueinstellungen gebracht. Eine Ausweitung der Beteiligungsrechte der Gewerkschaften unterblieb mit dem Hinweis, im neuen Gesetz werde es ein in Hamburg bisher nie da gewesenes Beteiligungsverfahren geben. ■

Hessen

DGB ist gegen weitere Leistungsprämien

Der DGB zeigt sich enttäuscht über die Vorschläge zur Reform des öffentlichen Dienstrechts in Hessen. Eine grundlegende Reform

sei offenkundig nicht das Ziel, kritisiert der DGB nach einer ersten Bewertung des Beschlusses, den die von Ministerpräsident Roland Koch (CDU) eingesetzte Mediatorengruppe im Dezember vorgelegt hat. Insbesondere das geforderte einheitliche Personalrecht für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bleibe außen vor. Die geplante Anhebung der Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand von 65 auf 67 Jahre wie in der gesetzlichen Rentenversicherung lehnt der DGB ab. Das sei sowohl in der Rentenversicherung als auch im öffentlichen Dienst unsinnig und werde die Arbeitslosigkeit erhöhen, wenn nicht zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen würden. Auch die Fortentwicklung leistungsbezogener Besoldungselemente wie Prämien und Zulagen lehnt der DGB ab. Motivation und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten würden am besten dadurch gesteigert, dass die Rahmenbedingungen der Arbeit wie Arbeitszeit, Einkommen, Gesundheitsfürsorge oder Altersvorsorge stimmen. ■

Mecklenburg-Vorpommern

DGB urteilt neues Beamtengesetz ab

Eines der nach Einschätzung des DGB „auch im norddeutschen Vergleich schlechtesten Beamtengesetze“ hat der Landtag von Mecklenburg-Vorpommern jetzt beschlossen. Das Beamtenrechtsneuregelungsgesetz hebt nicht nur die Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand von 65 auf 67 Jahre an, sondern auch die vorgezogene Altersgrenze für Beschäftigte der Polizei, Feuerwehr und im Justizvollzug. Sie steigt um zwei bzw. vier Jahre, so dass der Ruhestandseintritt erst mit 62 bzw. 64 Jahren möglich ist. Die neue zweigeteilte Laufbahn werde fast zur Farce, kritisiert der DGB. Der Zugang von Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes zum höheren Dienst werde durch das Gesetz stark eingeschränkt. Der DGB kritisiert auch, dass Widerspruch und Anfechtungsklage gegen personelle Maßnahmen wie Versetzungen keine

aufschiebende Wirkung haben. Das stärke nicht die Rechte der Beamtinnen und Beamten zum Schutz vor Willkür. ■

Niedersachsen

Beamte protestieren mit nadellosem Tannenbaum

Beamtinnen und Beamte der Polizei und der Berufsfeuerwehr haben am 11. Dezember vor



Foto: Manfred Wienhöfer

dem niedersächsischen Finanzministerium für mehr Geld demonstriert. Mit einem nadellosen Tannenbaum wollten sie die Landesregierung daran erinnern, dass sie 2004 das Weihnachts- und Urlaubsgeld gestrichen hat. Die 400 Teilnehmer/innen der Aktion überreichten den Baum Finanzminister Hartmut Möllring (CDU). Sie wiesen zudem auf Einbußen im Zusammenhang mit der Feuerwehrzulage hin. Die Zulage ist seit zehn Jahren nicht mehr erhöht worden und soll ab Ende 2010 nicht mehr auf das Ruhegehalt für Beamtinnen und Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes angerechnet werden. Für Feuerwehrbeamtinnen und -beamte des gehobenen und höheren Dienstes ist sie bereits seit 2007 nicht mehr ruhegehaltstauglich. ver.di befürchtet erhebliche Einbußen bei der Alterssicherung. ■

Aus den Ländern

Nordrhein-Westfalen

Kommission bereitet Dienstrechtsreform vor

Nordrhein-Westfalens Ministerpräsident Jürgen Rüttgers (CDU) hat eine Kommission zur Dienstrechtsreform einberufen. Das achtköpfige Gremium soll Vorschläge erarbeiten, wie ein modernes Laufbahnrecht geschaffen und die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gestärkt werden kann. Die Empfehlungen der Expertinnen und Experten sollen in Eckpunkte zur Reform des Dienstrechts für Beamtinnen und Beamte und den anschließenden Gesetzgebungsprozess einfließen, den die Landesregierung für die kommende Legislaturperiode plant. Der DGB ist in der Kommission nicht vertreten; die Landesregierung kündigt jedoch an, ab Februar Verbände und Gewerkschaften in die Diskussion einzubeziehen. Der Kommission unter Leitung des Ex-Bundesministers Dr. Rudolf Seiters gehört neben dem Finanz- und dem Innenminister des Landes auch der Berliner Verwaltungswissenschaftler Ulrich Battis an. ■

Rheinland-Pfalz

Bürger befragt, Beschäftigte nicht

Der rheinland-pfälzische Ministerpräsident Kurt Beck (SPD) lobt die Bürgerbeteiligung bei der Kommunal- und Verwaltungsreform als „innovatives demokratisches Verfahren“. Ein jetzt vorgestelltes wissenschaftliches Gutachten, das die Ergebnisse der einzelnen Beteiligungsverfahren dokumentiert, betont, diese Form der Einbindung sei in Deutschland einmalig. Die Vorschläge der Bürger/innen müssten in der Reform sichtbar gemacht werden. Außerdem empfiehlt das Gutachten, für Gebietskörperschaften, die von Fusionen betroffen sind, „Beteiligungsfahrpläne“ unter Mitwirkung von Bürgerinnen und Bürgern zu entwickeln. Der DGB weist darauf hin, dass die Beschäftigten und die Gewerkschaften hingegen nicht in die vorgesehene Aufgabenver-

lagerung vom Land auf die Kommunen eingebunden wurden. Eine frühzeitige Beteiligung hätte gezeigt, dass vieles keinen Sinn mache, notierte er in einer Stellungnahme. ■

Saarland

Tariftreugesetz für Nahverkehr in Sicht

ver.di macht Druck für ein Tariftreugesetz im Saarland. Landesbezirksleiter Alfred Staudt appellierte an Ministerpräsident Peter Müller (CDU), ein Gesetz für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) auf den Weg zu bringen, damit Lohndumping bei der Vergabe öffentlicher Aufträge endlich ein Riegel vorgeschoben werde. Jeder Tag der Verzögerung stoße auf Unverständnis bei den rund 2.500 Beschäftigten im ÖPNV und bestrafe tariftreue mittelständische Verkehrsunternehmen. Der Vorsitzende der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft Saar Egbert Ulrich hatte versichert, dass es für den ÖPNV auf jeden Fall ein Tariftreugesetz geben werde. Die Aussagen im Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung hatten ver.di befürchten lassen, dass das Gesetzesvorhaben hinausgeschoben und vor der Landtagswahl gemachte Zusagen aufgegeben werden. Die Gewerkschaften fordern seit 2007 ein Gesetz, damit öffentliche Aufträge nur an tariftreue Firmen vergeben werden. Gegen eine Vorabregelung nur für den ÖPNV hat ver.di keine Einwände. ■

Sachsen

DGB: Personalabbau hätte „fatale Auswirkungen“

Der DGB Sachsen sieht Finanzminister Georg Unland (parteilos) mit seinen Einsparplänen auf dem falschen Weg. Noch mehr Personalreduzierung hätte vor allem im Bereich der Polizei „fatale Auswirkungen“, warnte die stellvertretende Bezirksvorsitzende Iris Kloppe. Es sei „grob fahrlässig“, an der Streichung von 2.400 Polizeistellen festzuhalten,



wenn gleichzeitig der Innenminister zugebe, dass Sachsen seit dem Wegfall der Grenzkontrollen zu Polen und Tschechien erheblich unsicherer geworden und die Belastungen für die Polizistinnen und Polizisten gestiegen seien. Kloppe verwies auf die bereits mehrfach an die Staatsregierung gestellte Forderung, die im Koalitionsvertrag vereinbarte Aufgabenanalyse und -beschreibung zu erbringen. „Daraus muss dann ein Personalentwicklungskonzept für den öffentlichen Dienst im Freistaat erarbeitet werden. Personalentwicklung heißt aber nicht, dass für immer mehr Aufgaben immer weniger Personal vorhanden ist.“ Bis 2020 sollen 18.000 Stellen im öffentlichen Dienst wegfallen. ■

Sachsen-Anhalt

Beschäftigungsoffensive geht weiter

Ausgelernte Auszubildende werden in Sachsen-Anhalt weiter befristet in den öffentlichen Dienst übernommen. Wie ver.di mitteilt, wird die „Nachausbildungsoffensive“ für die im Jahr 2009 eingestellten Beschäftigten fortgesetzt. Damit können junge Menschen nach ihrer Ausbildung für bis zu ein Jahr zu 75 Prozent der Arbeitszeit eingesetzt werden. Die Fortsetzung der Regelung sei insbesondere dem Einsatz der Vorsitzenden des Hauptpersonalrats beim Innenministerium Doris Breckau zu verdanken. Dennoch drohe das Ende der Sonderfinanzierungsmöglichkeit für die Ausbildungsinitiative, kritisiert ver.di. ■

Schleswig-Holstein

Lebenspartnerschaften werden gleichgestellt

Der DGB begrüßt, dass Schleswig-Holstein Beamtinnen und Beamten in eingetragenen Lebenspartnerschaften mehr Rechte einräumen will. Ein Gesetzentwurf sieht vor, sie im

Aus den Ländern

Besoldungs- und Versorgungsrecht mit Eheleuten gleichzustellen. Der DGB fordert diese Gleichstellung allerdings rückwirkend ab dem Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes 2001, das die rechtliche Grundlage für Partnerschaften zwischen Homosexuellen legte. Die Landesregierung plant die Gleichstellung ab 1. Januar 2010. Nicht für vertretbar hält der DGB die Regelung im Landesbeamtengesetz, wonach beurlaubte Lehrer/innen erst mit dem Ende des Schulhalbjahres in den Ruhestand versetzt werden und nicht mit Erreichen der Altersgrenze. Damit würden ihnen mehrere Monate lang Pensionsansprüche vorenthalten, kritisiert der DGB. Er schlägt vor,

die Regelung ausschließlich auf Lehrer/innen im aktiven Dienst zu beziehen. Sie soll verhindern, dass Schüler/innen während des Schulhalbjahres ihre Lehrer/innen verlieren. ■

Thüringen

ver.di fordert weitere Angleichung der Ost-Gehälter

Die Forderungen von ver.di für die kommende Tarifrunde im öffentlichen Dienst haben für Beschäftigte in Mitteldeutschland besondere Bedeutung. Darauf weist ver.di-Landesbezirksleiter Thomas Voß hin. Wichtig sei vor allem, dass die unterschiedlichen Arbeitsbe-

dingungen wie etwa die Jahressonderzahlung an das im Westen übliche Niveau angeglichen werden. Dem Thema Altersteilzeitmodelle misst Voß ebenfalls große Bedeutung bei. „Wenn es uns gelingt, flexible Altersübergänge zu schaffen, die das Wissen von Älteren im aktiven Dienst halten und gleichzeitig Möglichkeiten für Neueinstellungen schaffen, dann sind wir auf einem guten Weg.“ Die Verhandlungen haben in Thüringen Auswirkungen auf knapp 43.000 Mitarbeiter/innen des Bundes und der Kommunen. ver.di geht mit Forderungen für Gehaltssteigerungen von fünf Prozent in die Tarifrunde, die am 13. Januar beginnt. ■

Porträt



Im Porträt: Hubert Lepping, Programmierer

„Wo's brennt, mische ich mich ein“

Wenn das Automationsgestützte Schuldnerverzeichnis (AUSCHU) des Landes Nordrhein-Westfalen Antworten nur mit großen zeitlichen Verzögerungen liefert, können sich die sachbearbeitenden Stellen bei den Amtsgerichten vertrauensvoll an Hubert Lepping wenden. Der Programmierer sitzt im Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen – IT.NRW, der am 1. Januar 2009 durch die Zusammenführung des ehemaligen Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen mit den Gemeinsamen Gebietsrechenzentren Hagen, Köln und Münster entstanden ist. Lepping geht den Problemen der Anwender/innen auf den Grund, prüft, wo es hapert und sucht nach Lösungen. Er ist gut vernetzt und wo er selber nicht weiterkommt, vermittelt er Kolleginnen und Kollegen, die für die jeweiligen technischen Schwierigkeiten den spezifischen Sachverstand besitzen. So oder so dürfen die Anwenderinnen und Anwender der Programme sicher sein, dass Lepping hilft, wo immer er kann. „Ich verstehe mich ein bisschen als Feuerwehrmann“, sagt er, „da, wo's brennt, mische ich mich ein.“

IT.NRW ist der zentrale Statistik- und IT-Dienstleister Nordrhein-Westfalens mit Sitz in Düsseldorf und Außenstellen in Oberhausen und Paderborn sowie Niederlassungen in Hagen, Köln und Münster. Hubert



Lepping sitzt im Rechenzentrum Hagen und betreut die Kunden- und Anwenderbehörden. Dazu zählen u. a. die Staatskanzlei, die Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, die nordrhein-westfälischen Bezirksregierungen und die ZVS, die Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen. Auch die Daten des

Schuldnerverzeichnisses werden zentral in einer Datenbank in Hagen geführt. „Viele Verfahren“, so erläutert der 50-Jährige, „laufen jetzt seit 20 oder 30 Jahren. Die funktionieren wirklich gut.“ Aber die fortwährenden Veränderungen und vor allen Dingen die „ständige Umorganisation“ erschwerten den reibungslosen Ablauf vieler Verfahren. Hubert Lepping informiert, berät und unterstützt die Kolleginnen und Kollegen deshalb, wo es nur geht. Daneben installiert er Software, lässt sie testen und bringt sie zum Einsatz. In die IT sei er nur durch Zufall „gerutscht“. „Aber hier bin ich am richtigen Platz“, resümiert Lepping. ■



Mitbestimmung spezial, Teil II

Mitbestimmung fordern – Initiative ergreifen

Öffentliche Arbeitgeber müssen wie alle anderen Arbeitgeber auch bei der Einrichtung oder Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Hierbei müssen alle Gefährdungen, die die Beschäftigten am Arbeitsplatz betreffen können, berücksichtigt werden. Die Praxis zeigt: Zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft eine große Lücke. Die Personalvertretungen können dazu beitragen, sie zu schließen.

Gefährdungsbeurteilung am Bildschirmarbeitsplatz

Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz muss umfassend sein und nach § 3 Bildschirmarbeitsverordnung insbesondere eine mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie körperliche Probleme und psychische Belastungen ermitteln und beurteilen. Wie Stress und psychische Belastungen bei der Bildschirmarbeit erfasst werden sollen, ist nicht näher geregelt. Damit gehört dies zu den „ausfüllungsbedürftigen“ Regelungen und fällt in den Aufgabenbereich der Personalvertretung.

Als Hilfestellung können Checklisten bei den Unfallkassen angefordert werden. Einen Überblick über Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin auf ihrer Internetseite www.baua.de (Informationen für die Praxis ► Hand-

lungshilfen und Praxisbeispiele ► Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen) aufgelistet, wovon zwei Verfahren – nämlich SIGMA (Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten) und BASA (Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber) – ausführlich vorgestellt werden www.baua.de (Themen von A-Z ► Gefährdungsbeurteilung).

Aufgaben der Personalräte

Die Bildschirmarbeitsverordnung regelt, wie Bildschirmarbeitsplätze gestaltet sein müssen, damit sie allen relevanten Rechtsvorschriften und arbeitsmedizinischen Grundsätzen entsprechen – Regelungen, die teilweise nicht umgesetzt oder eingehalten werden. Lärm, der die Konzentration stört oder beeinträchtigt beispielsweise, soll vermieden werden. Heimliche qualitative oder quantitative Kontrollen der Beschäftigten sind unzulässig. Diese Vorschriften einzuhalten, zu überwachen oder – wenn nötig – zu erzwingen, ist Aufgabe des Personalrats.

In der Praxis werden bei Bildschirmarbeitsplätzen vor allem physikalisch messbare Faktoren wie Tischgröße oder Blendungsfreiheit überprüft. Problemen wie Augenüberlastung oder körperlichen Beeinträch-

Kleinanzeigen im Beamten-Magazin

Das Beamten-Magazin erscheint jeweils zur Mitte eines Monats und erreicht 34.000 Leserinnen und Leser. Eine Kleinanzeige kostet für jede angefangene Zeile 15 Euro zzgl. MwSt. Internetadressen werden hervorgehoben.

Ausgabe (Anzeigenschluss): Februar 10.01.2010 März 10.02.2010 April 10.03.2010 Mai 10.04.2010 Juni 10.05.2010

Mein/Unser Text für die Anzeige:

1. Zeile:																				
2. Zeile:																				
3. Zeile:																				
4. Zeile:																				

Folgende Rubriken sind möglich: Einkaufen Geld Gesundheit Urlaub Sonstiges

Auftraggeber

Name, Vorname:	PLZ, Ort:
ggf. Firma:	Telefon:
Straße, Haus-Nr.:	E-Mail:



→ tigungen durch Bewegungsmangel und Zwangshaltungen wird kaum Rechnung getragen. Psychischen Belastungen oder Stressfaktoren wie Zeitdruck, E-Mail-Flut, Softwaremängel, unklare Arbeitsanweisungen usw., geschweige denn den vielfältigen Wechselwirkungen zwischen körperlichen, visuellen und psychischen Belastungen wird ebenfalls keine Beachtung geschenkt. Hier können und sollten Personalvertretungen die Initiative ergreifen.

Hilfestellung für Personalräte

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber bei den Schutzmaßnahmen „den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis zu berücksichtigen“ hat. Die Vorschriften, die bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen im Einzelnen eingehalten werden müssen, sind im Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV-I 650) ausführlich beschrieben. Er ist identisch mit dem von der Verwaltungsberufsgenossenschaft herausgegebenen praxisorientierten Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (BGI 650). Hier sind der jeweils aktuelle „Stand der Technik“ und die neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zusammengefasst. Der Leitfaden wird regelmäßig aktualisiert und kann bei den Unfallversicherungsträgern bestellt oder direkt aus dem Internet unter www.regelwerk.unfallkassen.de (Informationen) heruntergeladen werden.

Weites Betätigungsfeld

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gibt es auch über den Umgang mit der E-Mail-Flut, über spezielle Anforderungen der Arbeitsplatzgestaltung für ältere Arbeitnehmer/innen, über die barrierefreie Gestaltung der Informations- und Kommunikationstechnik und nicht zuletzt über gesundheitsförderliches Führungsverhalten – alles Themenkomplexe, bei denen der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat. ■



Kiper, Manuel: Mitbestimmung bei der Bildschirmarbeitsgestaltung, in: „Der Personalrat“ 9/2008, S. 354ff.

www.baua.de

www.gefahrdungsbeurteilung.de



Kleinanzeigenmarkt

Altersvorsorge – Riester für Beamte

Sondertarife für Gewerkschaftsmitglieder: Sichern Sie sich jetzt die Riesterförderung für Beamte und Ehegatten unter www.das-rentenplus.de

Bank für den öffentlichen Dienst

BBBank – Jetzt zur Hausbank für Beamte und den öffentlichen Dienst wechseln. Mehr Informationen unter www.bezuegekonto.de

Ausbildung im öffentlichen Dienst

Starten Sie Ihre Karriere im öffentlichen Dienst als Auszubildender oder Beamtenanwärter unter www.ausbildung-im-oeffentlichen-dienst.de

Einkaufen

Einkaufsvorteile für Beamtinnen und Beamte unter www.einkaufsvorteile.de/bsw

Darlehen und Kredite

Anschaffungen oder Umschuldungen für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst unter www.beamtenkredite-online.de

Beamtenversorgungsrecht

Praxis-Seminare zur Beamtenversorgung
Anmeldungen unter www.die-oeffentliche-verwaltung.de

Beihilfe

Ratgeber „Die Beihilfe“ nur 7,50 Euro
Bestellungen unter www.die-beihilfe.de oder per Tel.: 0211 7300335

OnlineService für den öffentlicher Dienst

OnlineService: Für nur 10 Euro können Sie mehr als 800 PDF zu den wichtigsten Themen im öffentlichen Dienst herunterladen, lesen und ausdrucken. Anmelden unter www.dbw-online.de

Gastgeber

Mehr als 5.000 Gastgeber unter www.urlaubsverzeichnis-online.de

Urlaub und Freizeit

FerWo, Bayr. Wald 07191 85656

Das RentenPlus 

Sondertarif für die Riester-Rente

www.das-rentenplus.de

Interview



Das Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung soll besser werden. Darin sind sich Bundesregierung, Deutscher Gewerkschaftsbund und dbb beamtenbund und tarifunion einig und haben eine „Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ unterzeichnet. Das „Magazin für Beamtinnen und Beamte“ hat mit dem Staatssekretär im Bundesministerium des Innern Dr. Hans Bernhard Beus über Ziele der Vereinbarung und Erwartungshaltungen gesprochen.

Was hat das BMI bewogen, mit den Gewerkschaften eine Initiative für ein besseres Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung auf den Weg zu bringen?

Qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Mit Blick auf das steigende Durchschnittsalter unserer Beschäftigten und den hohen Krankenstand in den Behörden ist es wichtig, dass wir gemeinsam die Gesundheit der Beschäftigten zu einem Thema machen. Hinzu kommt, dass die Bundesverwaltung eine im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung insgesamt deutlich höhere Altersstruktur hat. Der Anteil der 45- bis 64-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in fünf Jahren bei rund 70 Prozent liegen. Darum müssen wir jetzt handeln und uns gemeinsam mit den Personalvertretungen für eine systematische Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung einsetzen.

Die Initiative beinhaltet vorerst viele Absichtserklärungen. Wie sollen die gemeinsamen Ziele umgesetzt werden?

Es ist die Aufgabe von allen Beteiligten – Arbeitgebern, Gewerkschaften, Personalvertretungen, Führungskräften und Beschäftigten – die gemeinsamen Ziele der Initiative in der täglichen Arbeit mit Leben zu füllen. Insbesondere die Verantwortlichen in den Behörden müssen jetzt dafür sorgen, dass das Gesundheitsmanagement fester Bestandteil ihrer Personal- und Organisationsentwicklung wird.

Was erwarten Sie von den Partnern, mit denen zusammen Sie die Initiative unterzeichnet haben?

Wir haben die Initiative im gegenseitigen Vertrauen auf die Unterstützung aller Partner unterzeichnet. Das heißt, dass sich Arbeitgeber und Gewerkschaften aktiv für die Gesundheitsförderung einsetzen und das Gesundheitsmanagement in den Behörden voranbringen. Das soll in einem offenen und partnerschaftlichen Dialog erfolgen.



Was versprechen Sie sich mittelfristig von der „Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“?

Der Erfolg der Initiative misst sich daran, ob sie ihre Ziele erreicht. Zuerst geht es vor allem darum, den Anteil der Fehlzeiten und die dadurch verursachten krankheitsbedingten Kosten in der Bundesverwaltung zu senken. Die gemeinsame Initiative ist hierfür eine wichtige Voraussetzung, sie kann aber die Verantwortung des Einzelnen für seine Gesundheit nicht ersetzen. ■

Gemeinsam für eine systematische Gesundheitsförderung

Zur Person

- 1949 in Hamm (Westfalen) geboren
- Studium der Rechtswissenschaft in Marburg und Tübingen
- 1977 Finanzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen
- 1979 Bundesministerium des Innern (BMI): Tätigkeit in verschiedenen Abteilungen
- seit 1993 Abteilungsleiter für den öffentlichen Dienst im BMI
- 2004 Abteilungsleiter im Bundespräsidialamt
- 2006 Staatssekretär im Bundesministerium des Innern
- 2007 Staatssekretär im Bundeskanzleramt (Vertretung Staatsministerin Müller)
- seit 2008 Staatssekretär im Bundesministerium des Innern und Beauftragter der Bundesregierung für Informationstechnik

Aus den Gewerkschaften



Neue Gewerkschaft im Blick

Für die TRANSNET ist das neue Jahr „das Jahr der Entscheidungen“. Neben den tarif- und verkehrspolitischen Herausforderungen wird es auch um die organisationspolitische Entscheidung gehen, ob TRANSNET und die Verkehrsgewerkschaft GDBA eine neue Gewerkschaft gründen. TRANSNET und GDBA werden diesen Prozess zur Gründung gemeinsam vorantreiben. „Wir werden die Vorbereitungen mit der nötigen Sorgfalt betreiben und das Vorhaben überlegt, aber ambitioniert angehen“, unterstrich der TRANSNET-Vorsitzende Alexander Kirchner. Beschäftigte aller Berufsgruppen unterschiedlicher Weltanschauung in einer Gewerkschaft zu binden, sei – getreu dem Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ – immer auch Ziel der TRANSNET gewesen. Auf dem Gewerkschaftstag der GDBA am 10. Dezember hatten 106 von 107 Delegierten für eine Zusammenarbeit mit der TRANSNET gestimmt. Daraufhin sah sich der Deutsche Beamtenbund (dbb) als Dachverband veranlasst, die GDBA wegen Verstoßes gegen die Satzung

auszuschließen. Dieser Rauswurf war – wie das Landgericht Berlin noch vor den Weihnachtsfeiertagen entschieden hat – rechtswidrig. Der Deutsche Beamtenbund musste danach alle bereits getroffenen Entscheidungen umgehend rückgängig machen. Sämtliche Mitgliedsrechte der Verkehrsgewerkschaft GDBA aus ihrer Mitgliedschaft müssen gemäß einstweiliger Verfügung bis zum etwaigen Vollzug einer Verschmelzung mit der Gewerkschaft TRANSNET aufrechterhalten werden.

Für TRANSNET-Chef Kirchner ist der Gründungsprozess die „logische Antwort auf Fragen der gesellschaftlichen Entwicklungen“. Die Spaltung der Beschäftigten werde auf lange Sicht keiner Berufsgruppe helfen. Jede Berufsgruppe brauche auch die Unterstützung und Solidarität der anderen, um auf Dauer erfolgreich gegenüber Unternehmen und Politik zu sein. Nötig sei daher eine „breit gefächerte solidarische Interessenvertretung“. ■

Keine Versicherung ist wie die andere.

Wenn es um die Finanzierung Ihrer Wünsche geht –
NÜRNBERGER Beamtendarlehen.

125 JAHRE

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER

VERSICHERUNGSGRUPPE



**Finanzdienstleister
für den Öffentlichen Dienst.**

NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG

Telefon 0911 531-4872, Fax -814872

MBoeD@nuernberger.de

www.nuernberger.de

Vermischtes

Termine

Potsdamer Forum 2010

„Bund, Länder, Kommunen – Föderale Strukturen – Modell der Zukunft?“ Das werden auf dem Potsdamer Forum am 8. und 9. Juni 2010 Führungskräfte des öffentlichen Dienstes mit namhaften Referentinnen und Referenten aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gewerkschaften diskutieren. Zur politischen Verantwortung im föderalen Staat referieren Bundesinnenminister Thomas de Maizière und der Ministerpräsident des Freistaates Sachsen Stanislaw Tillich. Der Publizist Franz Alt wird sich mit der Bedeutung

und der Hans-Böckler-Stiftung veranstalteten Potsdamer Forums wird in diesem Jahr die Frage stehen, ob die föderale Struktur künftigen Herausforderungen noch gewachsen ist. Zu diesen Herausforderungen zählen die demografische Entwicklung mit ihren Folgen für Aufgaben und Daseinsvorsorge ebenso wie die finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte und die Erfordernisse für eine effektive Verwaltung und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt. ■

i Online-Anmeldung und weitere Informationen unter www.potsdamer-forum.verdi.de

Buchtipps

Managementkonzepte für Expert/innen

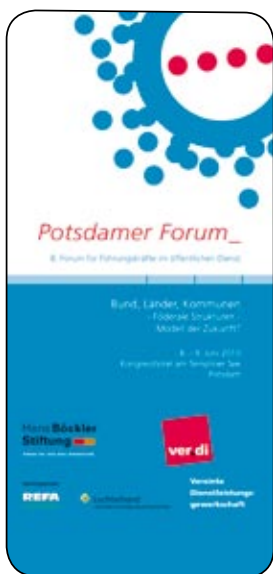
Wer der landläufigen Managementkonzepte überdrüssig ist, kann sich jetzt aus einem Pool beachtenswerter Ansätze neue Anregungen holen. Der Bremer Staatsrat der Finanzen Henning Lühr – aufmerksamer Beobachter seiner Umwelt – hat einen Kompass zur Selbstfindung auf dem sich geradezu inflationär umwälzenden Markt der Managementtheorien und -konzepte verfasst.

In wenigen aufschlussreichen Sätzen erläutert Lühr mit spitzer Feder und einem Augenzwinkern die „besten“ Managementkonzepte. Die



Merksprüche hat der Bremer Cartoonist Roland Bühs kongenial ins Bild gesetzt. Zeichnungen und Sprüche ergeben zusammen ein künstlerisches Kompositum mit viel Ironie, das zum Lachen und Schmunzeln einlädt. ■

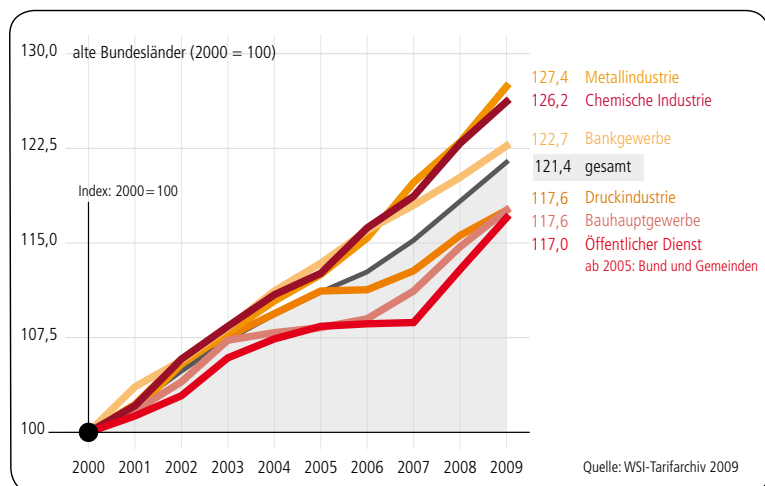
i Henning Lühr, Roland Bühs: „Management by ...“. Managementkonzepte für Expert/innen, Bremen 2010, ISBN: 978-3-939928-36-2, 16,90 Euro
Vom gleichen Autor erschien bereits: Management by Biscuits: oder Der mit den Kalorien tanzt, Books on Demand (1. Aufl. 2008), ISBN: 978-3837053623, 9,80 Euro



des öffentlichen Dienstes für soziale, ökonomische und ökologische Fortschritte auseinandersetzen. Im Mittelpunkt des von ver.di

Zahlen, Daten, Fakten

Tarifentwicklung 2000 bis 2009 in ausgewählten Bereichen



Die Tarifverdienste im öffentlichen Dienst sind in den vergangenen zehn Jahren deutlich weniger gestiegen als in den meisten anderen Branchen. Nach Berechnungen des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung wurden die Tarifvergütungen im öffentlichen Dienst in den alten Bundesländern seit dem Jahr 2000 nominal um 17 Prozent angehoben, in der Gesamtwirtschaft dagegen um 21,4 Prozent. In einzelnen Branchen der Privatwirtschaft wie etwa der Metallindustrie lag die Steigerung im gleichen Zeitraum bei bis zu 27,4 Prozent. Die deutlicheren Tarifsteigerungen der Jahre 2007 bis 2009 haben den Rückstand des öffentlichen Dienstes nicht wettmachen können. Die Berechnungen basieren auf dem jährlichen Anstieg der Tarifverdienste einschließlich Pauschal- und Einmalzahlungen. ■

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie.

Mit BOXplus, dem Rundum-Schutz für Sie und Ihr Zuhause.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**



BOXplus

- Maßgeschneiderter Rundum-Schutz für Sie und Ihr Zuhause
- Haftpflicht, Hausrat, Glas, Wohngebäude und Unfall
- Flexibel und frei kombinierbar

Als Spezialversicherer exklusiv für den Öffentlichen Dienst geben wir alles für Sie – und entwickeln Produkte, die speziell auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. So wie BOXplus. Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

Mehr Informationen: www.DBV.de oder Telefon 0 180 3 - 00 57 57*.

*9 Ct. je angefangene Minute (Deutsche Telekom AG), ggf. abw. Mobilfunktarif



Private Krankenversicherung für Beamte

Mehr Leistung. Mehr Sicherheit.
Weniger Kosten.



Bei uns ist der öffentliche Dienst zu Hause.

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

- Mehr Leistung beim Arzt, Zahnarzt, im Krankenhaus
- Günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: attraktive Beitragsrückerstattungen
- Zufriedene Kunden: Testsieger in der Kundenzufriedenheitsstudie der unabhängigen Unternehmensberatung MSR Consulting.

Lassen Sie sich gut beraten:

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

**Der schnelle Rat: Telefon 09561 96-98221
Telefax 09561 96-6990**



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig