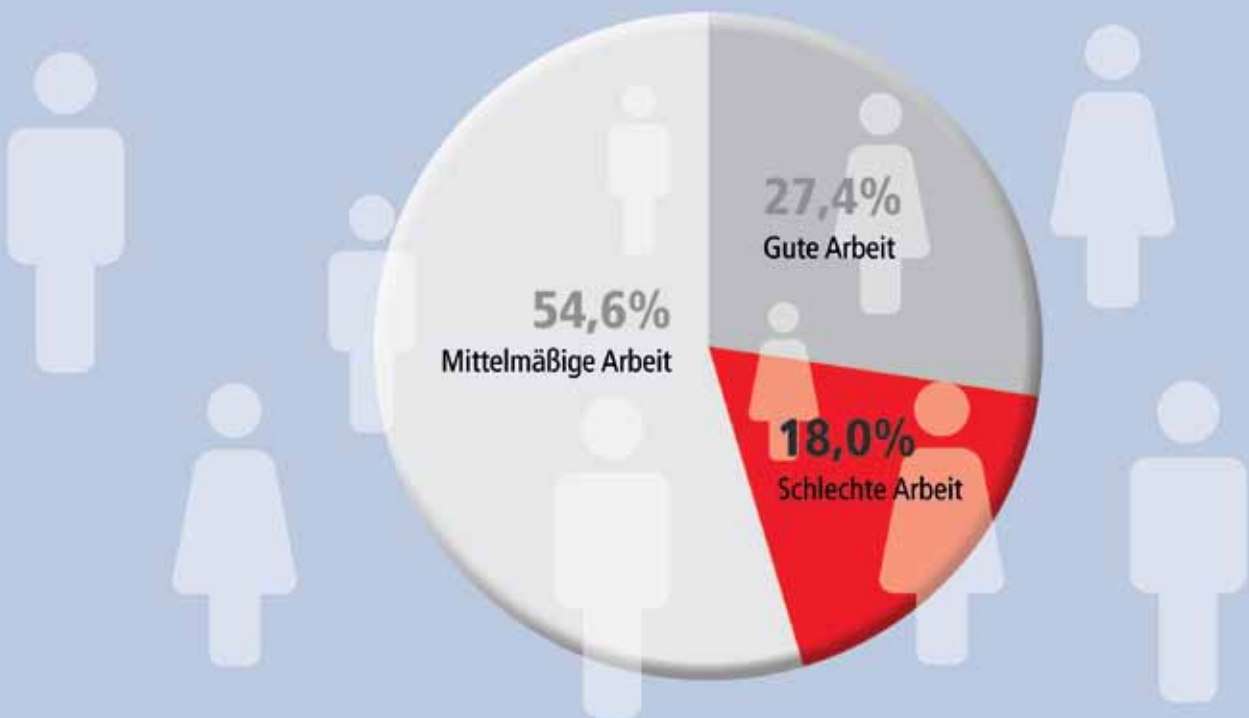


Kein Musterarbeitgeber

Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst



Exklusiv im Interview: Bundesinnenminister
Dr. Hans-Peter Friedrich (CSU)
Seite 16

¹⁾ Voraussetzung: Bezügekonto (ohne Mindesteingang)
²⁾ Konditionen freibleibend, effektiver Jahreszins 8,23 %

**Abruf-Dispokredit¹⁾
bis zum 6-Fachen
Ihrer Nettobezüge
7,99 % p. a.²⁾**

Exklusivangebote für alle Beamtinnen und Beamten im DGB

0,- Euro Bezügekonto

- Kostenfreie Kontoführung (ohne Mindesteingang) und BankCard und viele weitere attraktive Extras!

+ Abruf-Dispokredit¹⁾²⁾

- Bis zum 6-Fachen Ihrer Nettobezüge

Beispiel: Nettodarlehensbetrag	10.000,- Euro
Laufzeit	12 Monate
Sollzinssatz (veränderlich)	7,99 % p. a.
Effektiver Jahreszins	8,23 %

Den günstigen Abruf-Dispokredit bieten wir Ihnen in Abhängigkeit Ihrer Bonität bis zu einem Nettodarlehensbetrag in Höhe von 50.000,- Euro und für eine Laufzeit von bis zu 4 Jahren.

+ 0,- Euro Depot¹⁾

- Einfacher und kostenfreier Depotübertrag

+ DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

- Mindestens 40 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag bei Abschluss UniProfiRente
- Rabatt gilt auch für bestehende Verträge
- Zusätzlich 200,- Euro einmalige staatliche Zulage für junge Riester-Einsteiger (bis 25 Jahre)

Jetzt informieren:

Bei Ihrem BBBank-Berater für den öffentlichen Dienst,
unter www.bezuegekonto.de oder Tel. 0 180/40 60 105
(0,20 Euro/Anruf Festnetzpreis; Mobilfunkhöchstpreis: 0,42 Euro/Minute)



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Inhalt

Titel

Der öffentliche Dienst: Kein Musterarbeitgeber –
Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst || 4 |

Aus den Gewerkschaften

Vereint für Gerechtigkeit – Dritter ver.di-Bundeskongress || 6 |

Meldungen

Beamte sollen wieder mehr Weihnachtsgeld bekommen || 7 |

Neue Postlaufbahnverordnung geplant || 7 |

Aus den Ländern

Kultusministerkonferenz prognostiziert
sinkenden Lehrerbedarf || 9 |

Bayern: Mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt || 10 |

Berlin: Beteiligung der Gewerkschaften geregelt || 10 |

Hamburg: Kritik an Scholz' Garantierklärung || 11 |

Mecklenburg-Vorpommern: Neue Landesregierung
soll öffentliche Dienste sichern || 11 |

Niedersachsen: Altersgeld soll Wechsel in Wirtschaft
erleichtern || 12 |

Saarland: Ministerpräsidentin sagt Besoldungserhöhung zu || 12 |

Thüringen: DGB fordert mehr Rechte für Personalräte || 13 |

Service

Bausteine der Riester-Rente, Teil I || 14 |

Interview

Bundesinnenminister Dr. Hans-Peter Friedrich zur steigenden
Arbeitsverdichtung und zu Maßnahmen des Gesundheits-
schutzes in der Bundesverwaltung || 16 |

Vermischtes

Bundesverwaltungsgericht: Voller Freizeitausgleich für Über-
schreitungen der Höchstarbeitszeit bei der Feuerwehr || 18 |

Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Verantwortlich für den Inhalt: Ingrid Sehbrock; Redaktion: Barbara Haas, Mirjam Muhs, Ulf Rödde, Matthias Schlenzka, Dr. Karsten Schneider, Henriette Schwarz, Klaus Weber; Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen; Druck: Peter Pomp GmbH, Bottrop; Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE, Mannheimer Straße 80, 68804 Altlußheim, Telefon: 0211 72134571, Fax: 0211 72134573, info@beamten-informationen.de, www.beamten-magazin.de; Erscheinungsweise: monatlich; Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

Editorial



Liebe Leserinnen, liebe Leser,
eine besonders starke Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und eine hohe Arbeitsintensität, d. h. starker Zeitdruck, prägen die Arbeitsqualität der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Zu diesem Ergebnis kommt eine vom DGB im Oktober 2011 unter dem Titel „Die Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst aus Sicht der Beschäftigten“ herausgegebene Sonderauswertung der Daten des DGB Index Gute Arbeit. Von vielen der befragten Beschäftigten wird die Arbeitsintensität als wesentliche Belastungsquelle wahrgenommen. Da wundert es nicht, dass stressinduzierte Beschwerden die Liste der arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsbeschwerden deutlich anführen: Mehr als ein Drittel der befragten Beschäftigten im öffentlichen Dienst gab an, mindestens drei Mal pro Woche unter Rückenschmerzen zu leiden. Ebenso viele litten unter Erschöpfungszuständen. Gleichzeitig geht nur jeder Zweite davon aus, seine Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestandsalter ausüben zu können. Die Sonderauswertung öffentlicher Dienst des DGB-Index Gute Arbeit macht deutlich: Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen, die als ressourcenarm und belastungsreich wahrgenommen werden, von den Beschäftigten bis zum Ruhestand ausgeführt werden. Daher ist die Qualität der Arbeitsbedingungen für den öffentlichen Dienst nicht zuletzt ein unverzichtbarer und beeinflussbarer Faktor im Rahmen der mittel- und langfristigen Personalplanung. Auf den Seiten 4 und 5 stellen wir Ihnen die wichtigsten Ergebnisse der Sonderauswertung öffentlicher Dienst des DGB-Index Gute Arbeit vor. ■

Mirjam Muhs
Abteilung Beamte und öffentlicher Dienst beim DGB Bundesvorstand

Download

Die Sonderauswertung öffentlicher Dienst des DGB-Index Gute Arbeit „Die Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst aus Sicht der Beschäftigten“ steht unter folgender Webadresse als Download (PDF-Datei) bereit: www.dgb.de/-/dsC



Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erleben im Arbeitsalltag häufig starken Zeitdruck. Viele leiden unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen und gehen davon aus, dass sie ihren Ruhestand nicht mehr gesund erreichen werden – die Arbeit macht sie krank. Zu diesem Ergebnis kommt eine vom DGB im Oktober 2011 unter dem Titel „Die Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst aus Sicht der Beschäftigten“ herausgegebene Sonderauswertung der Daten des DGB-Index Gute Arbeit für die Jahre 2009 und 2010.

Der DGB-Index Gute Arbeit – das steckt dahinter

Die DGB-Gewerkschaften haben 2007 begonnen, eine regelmäßige, jährliche Berichterstattung über die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland aufzubauen – den DGB-Index Gute Arbeit. Diese Berichterstattung bildet die Basis, um repräsentativ aus

rerer Fragen. Insgesamt gibt es 31 indexbildende Fragen. Die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt.

Mittelmäßige Arbeitsbedingungen

Durch Punkteverteilung bei einzelnen Fragen ergibt sich eine Clustierung in drei Qualitätsstufen der Arbeit: gut, mittelmäßig und schlecht. Im Rahmen der Sonderauswertung öffentlicher Dienst bewerten 18 Prozent der Befragten ihre Arbeitsqualität als schlecht, 54,6 Prozent als mittelmäßig und 27,4 Prozent als gut. Gute Arbeit steht für ein hohes Maß an Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit sowie wenige körperliche und emotionale Belastungen. Im Bereich mittelmäßiger Arbeit bergen die Arbeitsbedingungen wenig Entwicklungs- und Lernförderliches, dafür etliche körperliche und emo-

Der öffentliche Dienst: Kein Musterarbeitgeber

DGB veröffentlicht Daten zur Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst

Sicht der Beschäftigten über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben. In den Jahren 2009 und 2010 wurden insgesamt 12.080 abhängig Beschäftigte aus ganz Deutschland befragt, von diesen waren 2.958 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Auf den Antworten dieser Beschäftigtengruppe basiert die Sonderauswertung öffentlicher Dienst.

In den DGB-Index fließen 15 Dimensionen der Arbeitsqualität, darunter beispielsweise Aufstiegsmöglichkeiten, Führungsqualität und Arbeitsintensität, ein. Jede dieser Dimensionen basiert auf einer oder meh-

tionale Belastungen. Im Bereich schlechter Arbeit fehlen nahezu alle Faktoren, durch die Arbeit zu einer Quelle des Wohlbefindens der Beschäftigten werden kann.

Arbeitsfähig bis zum Ruhestand?

Mehr als ein Drittel der befragten Beschäftigten im öffentlichen Dienst gab an, mindestens drei Mal pro Woche unter Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen zu leiden. Ebenso viele litten häufig unter Erschöpfungszuständen. Stressinduzierte Beschwerden führen die Liste der ar-

beitsplatzbezogenen Gesundheitsbeschwerden eindeutig an.

Die Einschätzung der eigenen zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Beurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Daher wurden die Beschäftigten in der Erhebung gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustandes zu beurteilen, ob sie in ihrer Tätigkeit das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen werden. Das Ergebnis ist alarmierend: Nur jeder zweite Beschäftigte im öffentlichen Dienst geht davon aus, seine Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestandsalter ausüben zu können.

Arbeitshetze und zukünftige Arbeitsfähigkeit – der Zusammenhang

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

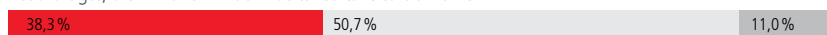
Beschäftigte, die nie Arbeitshetze/Zeitdruck fühlen



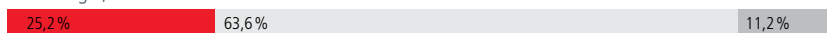
Beschäftigte, die in geringem Maß Arbeitshetze/Zeitdruck fühlen



Beschäftigte, die in hohem Maß Arbeitshetze/Zeitdruck fühlen



Beschäftigte, die in sehr hohem Maß Arbeitshetze/Zeitdruck fühlen



Quelle: Repräsentativerhebung 2009, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

■ Ja, wahrscheinlich □ Nein, wahrscheinlich nicht ▒ Weiß nicht

Titel

Wie die Sonderauswertung öffentlicher Dienst zeigt, sind insbesondere hoher Zeitdruck und Hetze bei der Arbeit Faktoren, die die zukünftige Arbeitsfähigkeit negativ beeinflussen: Mit dem Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Ruhestandsalter rechnen 62,6 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die keiner Hetze ausgesetzt sind, aber nur 25,2 Prozent der Beschäftigten, die in sehr hohem Maße unter Zeitdruck arbeiten. Von den Befragten im öffentlichen Dienst geben 32 Prozent an, in hohem bzw. sehr hohem Maß unter Zeitdruck arbeiten zu müssen.

Handlungsauftrag: Gesundheitsförderung

Die Qualität der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ist mittlerweile erheblich unter Druck geraten. Während in der öffentlichen Wahrnehmung noch immer die Vorstellung prägend ist, die öffentlichen Arbeitgeber seien im Vergleich besonders gute Arbeitgeber, so zeichnen die Ergebnisse der „Sonderauswertung öffentlicher Dienst“ des DGB-Index Gute Arbeit ein anderes Bild: Die Beschäftigten im öf-

Der DGB-Index Gute Arbeit in Behörden

Der DGB-Index Gute Arbeit basiert auf einer Repräsentativerhebung, in der die Qualität der Arbeit bundesweit erhoben wird. Doch auch zur Ermittlung der Arbeitssituation in einzelnen Behörden, Dienststellen und Abteilungen ist das Instrument gut geeignet. Die Umfrage ist so konzipiert, dass sie sich umstandslos als Mitarbeiterbefragung durchführen lässt. Vertiefende Auswertungen und weitergehende wissenschaftliche Analysen sind möglich. Mitarbeiterbefragungen können von der Personalvertretung, vom Arbeitgeber oder von beiden gemeinsam initiiert werden. Umsetzbar sind sie letztlich nur durch Kooperation. Infos unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de

fentlichen Dienst bewerten ihre Arbeitsbedingungen nicht signifikant besser als die Befragten der allgemeinen Repräsentativerhebung des DGB-Index Gute Arbeit. Es ist erstaunlich, dass öffentliche Arbeitgeber im Vergleich zu großen Unternehmen kaum Prävention betreiben. Im Hinblick auf die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten sie keineswegs als „Musterarbeitgeber“ in Erscheinung. Die Ergebnisse dieser Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit machen deutlich: Veränderungen sind dringend nötig. Der Handlungsauftrag, Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten, richtet sich an die öffentlichen Arbeitgeber. ■

Keine Versicherung ist wie die andere.

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

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER
VERSICHERUNGSGRUPPE
seit 1884

Finanzdienstleister für den Öffentlichen Dienst
NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG
Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg
Telefon 0911 531-4871, Fax -814871
MBoeD@nuernberger.de, www.nuernberger.de



Aus den Gewerkschaften



ver.di – Vereint für Gerechtigkeit – lautete das Motto des dritten Bundeskongresses der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, der vom 17. bis 24. September 2011 in Leipzig stattfand.

Seit 10 Jahren steht ver.di nunmehr für Werte wie Freiheit, Würde, Gerechtigkeit und Solidarität und tritt für eine sozial gerechte Gesellschaft ein. Auf Initiative von ver.di wurde das Thema Mindestlohn seit vielen Jahren gefordert und nun stehen die Chancen gut, dass es zu einem gesetzlichen Mindestlohn kommt. Im Zusammenhang mit der Euro-Krise fordert ver.di umfassende Reformen für ein soziales und wirtschaftliches Europa und spricht sich für eine Regulierung der Finanzmärkte aus.

Auf dem Kongress wurde die Arbeit und Erfahrungen der letzten vier Jahre bewertet und Vorstellungen für die künftige Arbeit entwickelt. Für den öffentlichen Dienst und für den Bereich der Beamtinnen und Beamten von besonderer Bedeutung sind dabei die Beschlussfassungen für den Erhalt und Ausbau eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes unter der Überschrift „Öffentlich ist wesentlich!“. Zentrale Anliegen sind, die weitere Privatisierung öffentlichen Eigentums zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger zu stoppen und die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern.

ver.di-Bundeskongress



Fotos Bundeskongress: Kay Herschelmann Photographie



Beschlossen wurden auch Anforderungsprofile an ein modernes Beamtenrecht, verbunden mit der Zielsetzung, auf demografische Veränderungen erfolgreich reagieren zu können. Auch in Zukunft gilt es attraktive Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst bereitzustellen. Der Bundeskongress stimmte für Regelungen zur Schaffung eines funktions- und leistungsgerechten Besoldungssystems. Dazu zählt die Forderung nach höherer Bezahlung bei Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten. Darüber hinaus beschloss der Kongress Maßnahmen im Laufbahnrecht, um u. a. berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. ver.di befürwortet die Entwicklung eines ganzheitlichen, umfassenden Finanzierungskonzeptes auf Grundlage des jetzigen Versorgungssystems, um die bisherige „Zahlung nach Kassenlage“ zu beseitigen und weitere Kürzungen des Versorgungsniveaus zu verhindern. Dazu hat ver.di kürzlich Eckpunkte zur Finanzierbarkeit und Stabilität der Beamtenversorgung der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Erweiterung von Verhandlungs- und Durchsetzungsrechten ist und bleibt eines der wichtigsten Ziele der nächsten Jahre, wofür sich ver.di in enger Zusammenarbeit mit dem DGB und den anderen Mitgliedsgewerkschaften einsetzen wird. ver.di versteht sich auch in Zukunft als Schutz- und Gestaltungskraft für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst. ■



Klaus Weber,
Bundesbeamtensekretär
von ver.di und Bereichsleiter
Bundesfachbereich Bund
und Länder



www.beamte.verdi.de

Meldungen

Bahn

Friedrich will Personalprobleme lösen

Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich (CSU) hat Bereitschaft gezeigt, die Personalsituation im Eisenbahnbereich zu verbessern. In einem Gespräch mit Gewerkschaftern bot er an, gemeinsam an tragfähigen Lösungen zu arbeiten. Martin Burkert, Vorstand der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft und Personalvertreter aus dem Eisenbahnbundesamt (EBA) und Bundeseisenbahnvermögen (BEV) hatten deutlich gemacht, dass der Personalabbau im öffentlichen Dienst, speziell bei EBA und BEV, ein Ende finden müsse. Friedrich bestätigte, die Personalsituation sei ernst. „Wir schneiden nicht mehr in den Speck, sondern bereits in das Fleisch.“ In einem Brief an den Minister im Anschluss an das Gespräch notierte Burkert, Personal dürfe nicht „aus Einsparungsgründen in einem Automatismus zurückgefahren werden, der am Ende eine Gefahr für die Aufgabenbewältigung und die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen darstellt und sogar die Sicherheit im Eisenbahnverkehr beeinträchtigt“. ■

Bund

Beamte sollen wieder mehr Weihnachtsgeld bekommen

Die Bundesregierung will die Kürzungen des Weihnachtsgeldes der Bundesbeamtinnen und -beamten wieder rückgängig machen. Ein Gesetzentwurf von CDU und FDP soll die Einschnitte ab 2012 aufheben. Das Weihnachtsgeld entspräche dann wieder 60 Prozent eines vollen Monatsgehaltes. Es wurde Anfang 2006 auf 30 Prozent gekürzt als Sparbeitrag zur Haushaltskonsolidierung. Die Regelung sollte bis 2015 bestehen bleiben. Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich (CSU) erklärte, mit diesem Signal sollten die Leistungen der Beamten, Soldaten und Richter gewürdigt werden. Sie hätten seit 2006 erhebliche Sparbeiträge



V.l.n.r.: Gerald Horst (HPR-BEV), Kristian Loroeh (EVG), Minister Dr. Hans-Peter Friedrich (BMI), Martin Burkert (EVG-Vorstand), Jochen Schünemann (EBA-GPR) und Ulrich Nölkenbockhoff (BesHPR-BEV) Foto: EVG

erbracht. „Es ist angemessen und richtig, die Spielräume aus der raschen wirtschaftlichen Erholung jetzt auch zu ihren Gunsten zu nutzen“, sagte er. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock kommentierte: „Mit der Rücknahme der Kürzung hat die Bundesregierung ein positives Signal an die Beschäftigten gesetzt.“ Dies sei ein erster Schritt, um das belastete Vertrauensverhältnis zwischen dem Staat und seinen Beamten wiederherzustellen. „Die Kürzung des Weihnachtsgeldes war ein Vertrauensbruch“, sagte Sehrbrock. „Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben seither gegen diese Verschlechterungen gekämpft und eine Korrektur gefordert.“ Erst kürzlich hatte die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft in einem Spitzengespräch mit Friedrich betont, dass die Kürzung zurückgenommen werden müsse. ■

ver.di: Ministeriumsspitze diskreditiert Arbeit von Personalräten

ver.di prangert wiederholte Versuche an, die Arbeit von Personalräten zu behindern. Im Ministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) wollten Teile der Führung offensichtlich „ein wichtiges Gremium politisch mundtot“ machen, rügte Bundesvorstand Achim Meerkamp. „Dagegen werden sich die betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit Hilfe ihrer Gewerkschaft wehren.“ ver.di berichtet von wiederholten Versuchen „der Spitze des Bundesbauministeriums und befreundeter Lobbygruppen“, die Arbeit der Personalvertretung als teuer und überflüssig zu diskreditieren. Ziel der Kampagne sei, die politische Stellung des Personalrats und den Rückhalt bei den Beschäftigten zu

schwächen. „Es drängt sich der Verdacht auf, dass die Spitze des Ministeriums freie Bahn schaffen will für die Zerschlagung der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung und weitere Umstrukturierungen im Geschäftsbereich des BMVBS“, sagte Meerkamp. Vorwürfe zu angeblich überflüssigen Personalrätekonferenzen entlarvten das vordemokratische Selbstverständnis der Kritiker. „Die Vertretung der Interessen von Beschäftigten ist kein Gnadenakt, sondern verbrieftes Recht“, hob Meerkamp mit Verweis auf das Bundespersonalvertretungsgesetz hervor. ■

Familienzuschlag auch für Beamte in Lebenspartnerschaften

Homosexuelle, liierte Bundesbeamtinnen und -beamte sind Eheleuten bei finanziellen Leistungen künftig gleichgestellt. Schwule und Lesben, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft geschlossen haben, bekommen rückwirkend zum 1. Januar 2009 die gleichen Zuschläge wie verheiratete Beamtinnen und Beamte. Ein entsprechendes Gesetz hat nach dem Bundestag nun auch der Bundesrat verabschiedet. Es betrifft vor allem die Versorgung von Hinterbliebenen, Auslandsbesoldung, Familienzuschläge und die Beihilfe für Krankheitskosten. ■

Post

ver.di fordert berufliche Perspektiven für Beamte

ver.di setzt sich dafür ein, dass die neue Postlaufbahnverordnung die berufliche Entwicklung von Beamtinnen und Beamten fördert. Auf einer vorgedruckten Postkarte sol-

Meldungen

len Beschäftigte von Post, Postbank und Telekom den Bundesfinanzminister auffordern, für ein fortschrittliches Laufbahnrecht zu sorgen, „das auch für uns als Beamtinnen und Beamte des Bundes Personalentwicklung zur Pflicht werden lässt“. Finanzminister Wolfgang Schäuble (CDU) hat einen Entwurf für eine neue Postlaufbahnverordnung vorgelegt. Anlass sind die geänderten Regelungen im Bundesbeamtengesetz und die neue Bundeslaufbahnverordnung. Mit der Verordnung wird die besondere Lage der privatisierten Unternehmen Post, Postbank und Telekom und der dort beschäftigten Beamten berücksichtigt. Mit dem Umfang und der Umsetzung der neuen Vorschriften ent-

scheidet sich aus Sicht von ver.di, wie die Berufsperspektiven der Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen aussehen. Der Entwurf wird nach Auffassung der Gewerkschaft den Ansprüchen des Bundesbeamtengesetzes nicht gerecht. Dieses beinhaltet die Pflicht zur Personalentwicklung und einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung. Der Gedanke des Forderns und Förderns „wird einseitig zugunsten der Aktiengesellschaften ausgelegt“, urteilt ver.di. Der Arbeitgeber entscheide alleine über Aufstiegsverfahren, die Zahl der Aufstiegsplätze und Personalentwicklung. ver.di stellt gerade bei Fragen der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten enorm unterschiedliche Interessen zwischen

den Aktiengesellschaften und den Beamten fest. „Besonders viele Beamtinnen und Beamte haben den Eindruck, ein Klotz am Bein der Vorstände zu sein und verweisen auf die Praxis bei Aufstieg, Beförderung und Personalentwicklung.“ Vielfach bestehe der Eindruck, dass aus Kostengründen Beamte aus dem Unternehmen herausgedrängt würden. Um auch künftig hochwertige, qualifizierte Dienstleistungen anbieten zu können, komme es entscheidend auf die Kompetenz der Beschäftigten an. „An der Umsetzung von Regelungen zur Personalentwicklung und Qualifizierung wird sich zeigen, ob die Vorstände der Aktiengesellschaften umdenken“, meint ver.di. ■

– Anzeige –



Unser Angebot – Ihr Vorteil Die Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst

RatgeberService und AboService

JA, hiermit bestelle ich folgende Ratgeber:

- ... Ex. **Rund ums Geld im öffentlichen Dienst***
- ... Ex. **Die Beamtenversorgung***
- ... Ex. **Die Beihilfe***
- ... Ex. **BerufsStart im öffentlichen Dienst***
- ... Ex. **Neues Tarifrecht für den 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 mehr als 800 PDFs auf allen Websites des DBW öffnen, lesen und ausdrucken können. Im Angebot des OnlineService finden Sie auch einige Ratgeber als Online-Buch, beispielsweise „Nebentätigkeitsrecht für Beamte und Tarifbeschäftigte“ und „Frauensache im öffentlichen Dienst“.

Bestellung

per E-Mail: info@dbw-online.de
per Telefon: 0211 72134571
per Telefax: 0211 72134573
Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
Ratiborweg 1 · 40231 Düsseldorf

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

JA, ich möchte ab sofort am OnlineService teilnehmen.

Name, Vorname

Firma

Straße

PLZ, Ort

E-Mail

Konto-Nummer

BLZ

Bank

Unterschrift

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

Aus den Ländern



Die Kultusministerkonferenz prognostiziert bis 2020 einen Bedarf von 28.000 neuen Lehrerinnen und Lehrern. Die GEW hält die Prognose für zu niedrig. Sie vermutet, dass die Länder Einsparungen durch die sinkenden Schülerzahlen beabsichtigen.

Deutschland steuere nicht auf einen dramatischen Lehrermangel zu, bis 2020 gebe es sogar – rein rechnerisch – ein jährliches Überangebot von 3.300 Lehrkräften. Mit dieser Botschaft überraschte die Kultusministerkonferenz (KMK) Ende Juni. Laut KMK-Bedarfstudie sollen zwischen 2010 und 2020 bundesweit jährlich rund 28.000 Lehrkräfte eingestellt werden. Allerdings, das räumen die Kultusminister ein, fehlten schon jetzt viele Lehrkräfte für berufliche und Sonderschulen sowie in Fächern wie Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik und teilweise Latein. Auch die ostdeutschen Länder müssen ihre Pädagogen künftig mit der Lupe suchen. Für das Gymnasium werden dagegen deutlich mehr Lehrkräfte ausgebildet als eingestellt, ebenso für Deutsch und Geschichte.

Der Essener Bildungsforscher Klaus Klemm macht eine ganz andere Rechnung als die KMK auf. Nach einer Untersuchung, die er 2009 vorgelegt hat, müssten jährlich rund 36.000 Lehrkräfte eingestellt werden, um den Bestand von knapp 800.000 zu halten. „Mit der Ansage, nur 28.000 Junglehrer einzustellen, brechen die Länder ihr Bildungsgipfel-Versprechen, die Einsparungen durch Schülerrückgang für Qualitätsverbesserungen in den Schulen zu nutzen“, sagte Klemm. Bun-



Foto: istockphoto.com/Daaronj

zu wenig bis gar nicht berücksichtigt. Offenbar hat die KMK auch die bildungspolitischen Ziele der Länder und deren politische Vorgaben nicht hinterfragt. So weist das KMK-Papier ausdrücklich darauf hin, dass „die finanzpolitischen Rahmenbedingungen mit größeren Unsicherheiten behaftet“ seien. Ein Zeichen dafür, dass die Finanzminister der Länder ihren Anteil an der demografischen Rendite reklamiert und entsprechende Drohkulissen aufgebaut haben.

Länder rechnen mit sinkendem Lehrerbedarf

deskanzlerin Angela Merkel (CDU) und die Ministerpräsidenten hatten 2008 in Dresden angekündigt, die Mittel für den Bildungsbereich trotz sinkender Schülerzahlen nicht zu kürzen. Die so genannte demografische Rendite sollte genutzt werden, um die Qualität des Bildungsangebotes zu steigern. Davon kann nach den Lehrerbedarfszahlen, die die KMK jetzt vorgelegt hat, nicht mehr die Rede sein. Die Länder sind fest entschlossen, einen Teil der demografischen Rendite einzustreichen.

Zahlen nicht vergleichbar

„Die Datenbasis der Prognose ist wacklig“, argumentiert die GEW. Die Zahlen, die die Länder für die Studie geliefert haben, sind nicht nach einheitlichen Kriterien erfasst – und deshalb teilweise nicht miteinander zu vergleichen. Zudem werden notwendige Planungsdaten

Die GEW hat die Botschaft der KMK als „problematisch“ kritisiert, weil die Lage auf dem Lehrerarbeitsmarkt angespannt bleibe. „Die aktuelle Bedarfsprognose kann junge Menschen abschrecken, ein Lehramtsstudium aufzunehmen“, warnt GEW-Vize Marianne Demmer. Auch Ilse Schaad, im GEW-Vorstand für Angestellten- und Beamtenpolitik verantwortlich, hält die Einstellungsbedarfsprognose für zu niedrig. Sie weist darauf hin, dass zwischen 2010 und 2020 fast 300.000 Lehrkräfte in Pension oder Rente gehen. „Hinzu kommt: Alle Länder haben höheren Unterrichtsbedarf in den vergangenen Jahren zu einem großen Teil über zeitlich befristete Mehrarbeit, so genannte Vorgriffsstunden, gedeckt. Diese Überstunden müssen jetzt bis 2019 an die Lehrkräfte zurückgezahlt werden“, betont Schaad. ■



Der Beitrag ist in ungekürzter Fassung erschienen in der Zeitschrift „Erziehung und Wissenschaft“, Ausgabe 9/2011.

Baden-Württemberg

Einkommenskürzungen kommen für DGB nicht in Frage

Der DGB Baden-Württemberg hat sich strikt gegen Einkommenskürzungen bei Beamtinnen und Beamten ausgesprochen. Die Landesvorsitzende Marion von Wartenberg reagierte scharf auf Überlegungen des Finanzministers: „Wir erwarten von der neuen Landesregierung, dass sie die Finger vom Geldbeutel der Beamtinnen und Beamten lässt.“ Wartenberg schloss auch Einschnitte im Tausch gegen Zusagen auf anderen Gebieten aus. Finanzminister Nils Schmid (SPD) will 2012 einen Haushalt ohne Neuverschuldung vorlegen, dazu müssen 380 Millionen Euro eingespart werden. Auch bei den Personalausgaben seien Kürzungen notwendig. Schmid will darüber „mit den Vertretern des öffentlichen Dienstes“ sprechen. Abstriche hält er für möglich bei den Bezügen, Pensionen oder auch der Beihilfe für Gesundheitskosten. Das Programm der alten Regierung zum Abbau von 1.480 Stellen bis 2016 werde fortgeführt. Zugleich kündigte Schmid ein neues Programm an, um den Zuwachs von 180 Posten durch den Regierungswechsel an anderer Stelle auszugleichen. Wartenberg forderte Veränderungen in der Finanzpolitik. Statt immer nur an die Personalkosten zu gehen, müsse eine seriöse Aufgabenkritik und die Stärkung der Einnahmeseite im Vordergrund stehen. ■

Bayern

Mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt

Der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter im bayerischen Landesdienst ist weiter gestiegen. Wie das Finanzministerium mitteilt, lag die Quote im Jahr 2010 bei 5,64 Prozent. „Damit wurde seit 1997 eine kontinuierliche Verbesserung um 1,85 Prozentpunkte erreicht“, sagte Finanzminister Georg Fahrenschon (CSU) bei der Vorlage des „Berichts über die Beschäfti-



Foto: istockphoto.com/Goodluz

gung schwerbehinderter Menschen beim Freistaat Bayern 2010“. In einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes werde die Mindestquote von fünf Prozent übertroffen, in der Staatskanzlei liege der Anteil schwerbehinderter Menschen bei 12,36 Prozent, im Finanzministerium beträgt er 7,77 Prozent. Mit einer neuen Broschüre möchte das Land für sich als Arbeitgeber werben und Schwerbehinderte über Ausbildung, Einstellung und Qualifikation informieren. Sie steht auf der Internetseite des Finanzministeriums: www.stmf.bayern.de. ■

Berlin

Beteiligung der Gewerkschaften geregelt

Der DGB und der Berliner Innensenator Erhart Körting (SPD) haben vereinbart, in welcher Form der DGB bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Regelungen beteiligt wird. Die „Kooperationsvereinbarung Dienstrecht“ beinhaltet beispielsweise Fristen für die Beteiligung und legt fest, wann Referentenentwürfe den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Stellungnahme zugesandt werden. Der DGB will an den zukünftigen neuen Senat herantreten, um die Vereinbarung in allen Senatsverwaltungen einzuführen. „Damit auch beim Erlass von Laufbahnverordnungen und Verwaltungsvorschriften für die Beamtinnen und Beamten anderer Senatsverwaltungen sowie der Senatskanzlei und deren nachgeordneten Behörden keine Lücke in der gewerkschaftlichen

Beteiligung entsteht“, betont der DGB. Die im Juni geschlossene Vereinbarung galt ursprünglich nur in der Innenbehörde. Inzwischen gibt es weitere Abkommen etwa in den Senatsverwaltungen für Stadtentwicklung, für Integration, Arbeit und Soziales sowie beim Senat für Wirtschaft, Technologie und Frauen. ■

Brandenburg

Mindestens 100 Polizisten sollen aufsteigen

Die GdP Brandenburg fordert, dass jährlich mindestens 100 Polizistinnen und Polizisten vom mittleren in den gehobenen Dienst aufsteigen. Das notiert die Gewerkschaft in einer Stellungnahme zur geplanten Änderung der Verordnung über den Aufstieg in die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes. In diesem Monat beginnen laut GdP 50 Frauen und Männer den Lehrgang für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst. Daher sei eine neue Regelung erforderlich. Die GdP möchte außerdem, dass die Polizisten mit bestandener Aufstiegsprüfung sofort im jeweiligen Amt ernannt werden. ■

Bremen

Bündnis fordert höhere Bildungsausgaben

Eltern und Schüler haben sich in Bremen mit der GEW zu einem Bündnis gegen Einsparungen an den Schulen zusammengetan. Das

Aus den Ländern

„Bündnis für Bildung“ unterstrich mit der Aktion „Wir zersägen den Rotstift“ am 17. September seine Forderung, die beschlossenen Kürzungen zurückzunehmen und die Haushaltsausgaben für Bildung zu erhöhen. Bildungssenatorin Renate Jürgens-Pieper (SPD) hatte vor den Sommerferien gut 1.500 Unterrichtsstunden vor allem an Gymnasien gekürzt, um sie anderen Schulbereichen zuweisen zu können, etwa für den gemeinsamen Unterricht von behinderten und nichtbehinderten Kindern. Jürgens-Pieper sagte zur Begründung, dass sonst das Personalbudget überzogen worden wäre. Harry Eisenach von der GEW befürchtet, dass die Kürzungen nur der Anfang gewesen sein könnten. Denn das Budget werde in den kommenden Jahren noch kleiner. Das Bildungsressort muss wegen der angestrebten Haushaltskonsolidierung 1,2 Prozent sparen. Falls diese Einsparungen bei den Lehrerstellen erzielt werden sollten, sei jede 20. von Streichung betroffen, rechnete Eisenach vor. „Die Kürzungen haben ein Ausmaß erreicht, das nicht mehr hinnehmbar ist“, sagte die Vorsitzende des Personalrats Schulen, Petra Lichtenberg. ■

Hamburg

Kritik an Scholz' Garantieerklärung

Eine Garantieerklärung des Hamburger Ersten Bürgermeisters zu künftigen Besoldungserhöhungen trifft beim DGB Nord nicht auf uneingeschränkte Zustimmung. Derselbe Bürgermeister, der eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse zusichere, senke zuvor das Besoldungsniveau, kritisiert Abteilungssekretär Carlos Sievers. Olaf Scholz hat den Gewerkschaften in einer politischen Garantieerklärung schriftlich zugesagt, alle Tarifergebnisse in Zukunft zeit- und wirkungsgleich auf Besoldung und Versorgung zu übertragen. Die für 2011 und 2012 geplante Anhebung gleiche die vorgesehenen Einschnitte beim Weihnachtsgeld jedoch nicht aus, bemängelt Sievers. In einer öffentli-

chen Anhörung zum entsprechenden Gesetzentwurf bezeichneten Vertreter des Senats die Vorgaben als „vernünftigen Kompromiss“ gegenüber den Sparplänen der Vorgängerregierung. Aktive Beamtinnen und Beamte sollen 1.000 Euro Weihnachtsgeld plus eine Sonderzahlung pro Kind bekommen. Pensionärinnen und Pensionären wird das Weihnachtsgeld gestrichen. Ihre Zahl werde immer größer, die Ausgaben seien nicht zu leisten bei einem jährlichen Haushaltsdefizit von einer Milliarde Euro, hieß es zur Begründung. ■

Hessen

Enttäuschung über Besoldungsanpassung

„Sehr enttäuscht“ hat der DGB den Beschluss des hessischen Landtags zur Besoldungsanpassung aufgenommen. „Dies ist weder die von uns geforderte zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses noch wird wenigstens ein Inflationsausgleich geschaffen“, klagt der Bezirksvorsitzende Stefan Körzell. „Deutlicher kann man als Dienstherr seine fehlende Wertschätzung für die Arbeit seiner Bediensteten kaum ausdrücken“, rügt Körzell. Daran ändere auch die Einmalzahlung für die unteren Besoldungsgruppen nichts, die auf den Protest der Gewerkschaften hin nachträglich in den Gesetzentwurf aufgenommen wurde. Die Beamtinnen und Beamten bekommen eine gegenüber den Tarifbeschäftigten verspätete Einkommenserhöhung. Während die Tariferrhöhung zum 1. April 2011 und 1. März 2012 eintritt, steigt die Besoldung erst zum 1. Oktober um 1,5 Prozent und um weitere 2,6 Prozent im Oktober 2012. Die im Tarif vorgesehenen Einmalzahlungen zum Ausgleich dafür, dass die Erhöhung statt zum 1. Januar erst zum 1. April erfolgte, bekommen die Beamten nicht. Der DGB forderte Landtag und Landesregierung auf, gute Arbeit der Beamten angemessen zu entlohnen statt immer weiterer Kürzungen. ■

Mecklenburg-Vorpommern

Neue Landesregierung soll öffentliche Dienste sichern

„Öffentliche Aufgaben müssen in öffentlicher Hand wahrgenommen werden.“ Diese Forderung richtet der DGB Nord an die neue von der SPD geführte Landesregierung in Mecklenburg-Vorpommern. Die Landesregierung soll weitere Privatisierungen und Deregulierungen ausschließen und die Rekommunalisierung fördern, also Aufgaben wieder von den Kommunen erledigen lassen. Der DGB fordert zugleich ein neues, modernes Personalvertretungsrecht mit mehr Mitbestimmung für die Beschäftigten. Damit sich die öffentliche Daseinsvorsorge nicht auf Pflichtaufgaben beschränken muss, sollen die Kommunen mit mehr Geld ausgestattet werden. Der DGB spricht sich für verbindliche Vereinbarungen im Koalitionsvertrag aus, um im Bundesrat Initiativen zur Erhöhung des Spitzensteuersatzes und der Wiedereinführung der Vermögenssteuer einzubringen. Die GEW erwartet von der neuen Landesregierung eine Umkehr in der Bildungspolitik. Die Landesvorsitzende Annett Lindner sagte, sie



Annett Lindner ist Landesvorsitzende der GEW in Mecklenburg-Vorpommern.

hoffe, dass die Regierung den Zusammenhang zwischen attraktiven Arbeitsbedingungen und guter Bildung stärker in den Mittelpunkt stellt. Der GEW gehe es vor allem um den Abbau von Bürokratie und die Beseitigung des Fachkräftemangels in pädagogischen Berufen. ■

Aus den Ländern

Niedersachsen

Altersgeld soll Wechsel in Wirtschaft erleichtern

Niedersachsens Regierung plant ein Altersgeld für Beamtinnen und Beamte. Dadurch soll der Arbeitsplatzwechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erleichtert werden. Beamte sollen bei einem Wechsel ihre erworbenen Pensionsansprüche weitgehend behalten können. Das Altersgeld ist laut Gesetzentwurf Beamten vorbehalten, die auf Antrag ausscheiden. Der DGB begrüßt diese Wahlmöglichkeit im Gesetzentwurf. Er hält jedoch eine vorherige Beratung für notwendig, um Betroffene auf die Folgen eines unwiderruflichen Verzichts hinzuweisen. In Einzelfällen könne nämlich die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung für sie günstiger sein. Kritik übt der DGB daran, dass Ausbildungs- und Vordienstzeiten bei der Berechnung des Altersgeldes nicht berücksichtigt werden. Das könne die Versorgungsbezüge stark mindern. ■

Nordrhein-Westfalen

GEW will Unterschiede in Bezahlung aufheben

Die GEW möchte erreichen, dass alle Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen gleich bezahlt werden. Pädagoginnen und Pädagogen an Grundschulen und den Schulen der Sekundarstufe I sollen auf gleichem Niveau besoldet werden wie Lehrkräfte an Gymnasien und Berufskollegs. „Im gleichen Zug muss eine Angleichung der unterschiedlichen Besoldung für verbeamtete Lehrkräfte auch zu vergleichbarer Bezahlung der 30.000 Tarifbeschäftigten an den Schulen des Landes führen“, betont der stellvertretende Landesvorsitzende Norbert Müller. „Die derzeitige Besoldungsstruktur im Schulbereich schafft Lehrkräfte erster, zweiter und dritter Klasse“, bemängelt er. „Nicht länger darf sich die Bezahlung danach richten, an welcher Schulform oder in welcher Schulstufe eine Lehrkraft arbeitet.“ Müller fordert Konsequenzen aus dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Das bedeute

auch, „endlich die eklatante Benachteiligung“ der angestellten Lehrkräfte aufzuheben. ■

Rheinland-Pfalz

DGB gegen festgeschriebene Besoldungserhöhung

Als „sozial ungerecht und unausgewogen“ beurteilt der DGB den Gesetzentwurf, mit dem ein Beitrag der Beamten zur Haushaltskonsolidierung in Rheinland-Pfalz erzielt werden soll. Die Hauptlast werde den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern und der Generation der über Fünfzigjährigen auferlegt, kritisiert der DGB in einer Stellungnahme zum Dienstrechtsänderungsgesetz. Die Festlegung der Besoldungserhöhung auf fünf Jahre führe zu erheblichen negativen Auswirkungen für Beamte und Pensionäre. „Es wird sehr deutlich, dass die Beamtinnen und Beamten die Besoldungserhöhungen von jeweils einem Prozent pro Jahr auf die nächsten fünf Jahre selbst finanzieren sollen“, stellt der DGB fest. „Den veranschlagten Kosten von 42 Millionen Euro stehen allein in diesem Gesetzgebungsverfahren prognostizierte Einsparungen von 41 Millionen Euro gegenüber.“ Der Gesetzentwurf führe dazu, dass frühestens Ende 2016 erneut über die Bezahlung der Beamten geredet werde, bemängelt der DGB. Er befürchtet außerdem, dass die Festschreibung bei der Besoldung als Vorgabe für die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder wirkt. Indes müsse erst ein Tarifergebnis ausgehandelt, dann die Besoldung angepasst werden. ■

Saarland

Ministerpräsidentin sagt Besoldungserhöhung zu

Saarländische Beamtinnen und Beamte sollen nun doch eine Einkommenserhöhung bekommen. Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer (CDU) hat bei einem Gespräch mit Vertretern der DGB-Mitgliedsgewerkschaften zugesagt, das Tarifergebnis für den



Foto: istockphoto.com/Marlee90

Aus den Ländern

öffentlichen Dienst teilweise auf die Beamten zu übertragen. Zum 1. Dezember sollen sie eine Einmalzahlung von 360 Euro bekommen, ab 1. Juli 2012 steigen die Bezüge um 1,9 Prozent. Unter Kramp-Karrenbauers Vorgänger Peter Müller (CDU), der aus dem Amt ausgeschieden ist, bestand keine Aussicht auf eine Einkommenserhöhung. Kramp-Karrenbauer will offenbar auch die Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und höheren Dienst zurücknehmen. „Eine schrittweise Rücknahme der Absenkung ist wohl die Lösung, die der Landesregierung vorschwebt“, teilt die GEW mit. ■

Sachsen

GdP kritisiert Vorgaben zum Stellenabbau

Die GdP Sachsen fordert die Landesregierung auf, den Stellenabbau in der Polizei sofort zu stoppen. Mit Unverständnis nimmt sie zur Kenntnis, dass bereits Zahlen zum Stellenabbau bei der Polizei vorgegeben wurden, obwohl der tatsächliche Bedarf noch nicht berechnet wurde. „Auf dieser Grundlage sollen die künftig noch vorhandenen Personalstellen verteilt werden“, kritisiert der Landesvorstand nach Beratungen, in deren Mittelpunkt die Polizeireform stand. Viele Arbeitsergebnisse der mit dem Projekt beauftragten Arbeitsgruppen lägen jedoch noch gar nicht vor, stellt der GdP-Vorstand fest. Der eingeleitete Abbau werde die Zahl der Stellen von 15.286 im Jahr 2004 auf 11.280 im Jahr 2020 reduzieren. Mit der Reform will die Landesregierung die Struktur der Polizei umorganisieren und die Zahl der Direktionen und Reviere verringern. ■

Sachsen-Anhalt

GdP: Drastischer Personalabbau bei Polizei

Die GdP sieht die Polizei in Sachsen-Anhalt vor dem Kollaps: „Ein Festhalten an den jetzt geplanten Kürzungen führt aus Sicht der GdP

dazu, dass die erforderlichen Vollzugs- und Verwaltungsaufgaben spätestens 2015 nicht mehr in ihrer Gesamtheit erfüllt werden können.“ Die Gewerkschaft äußert diese Einschätzung zum Personalentwicklungskonzept (PEK) der Landesregierung. „Entgegen aller Ankündigungen soll weiter drastisch Personal bei der Polizei abgebaut werden“, erklärt die GdP. Ende des Jahres 2013 sei im Polizeivollzug ein Stellenziel von 6.165 vorgegeben, für 2016 werde mit 6.000 Stellen gerechnet. In der Zwischenzeit erreichen laut GdP jedoch 821 Beamtinnen und Beamte das Pensionsalter. „Das PEK steht damit eindeutig im Widerspruch zum Koalitionsvertrag, in dem sich die Partner auf eine Stellenzahl von deutlich über 6.000 Polizisten verständigt hatten“, hält die GdP fest. Noch dramatischer seien die Einsparungen in der Polizeiverwaltung: hier solle bis Ende 2016 fast jede zweite Stelle wegfallen. Das jetzt für die Jahre 2011 bis 2025 fortgeschriebene PEK sieht vor, die Zahl der Landesbediensteten bis 2020 auf 19 je 1.000 Einwohner zu senken. Ende 2013 liegt die Stellenzahl damit bei rund 51.600, Ende 2019 bei 40.800. Finanzminister Jens Bullerjahn (SPD) kündigte an, trotz des Personalabbaus werde es deutlich mehr Neueinstellung als in der Vergangenheit geben. ■

Schleswig-Holstein

Debatte um Beamtenstatus für Lehrer neu entfacht

Lehrerinnen und Lehrer sollen nach dem Willen der Grünen in Schleswig-Holstein künftig nicht mehr Beamte sein. Mit diesem Vorschlag entfacht die Landtagsabgeordnete Anke Erdmann eine Debatte neu, mit der vor zehn Jahren bereits die damalige Ministerpräsidentin Heide Simonis (SPD) gescheitert war. Der GEW-Landesvorsitzende Matthias Heidn erklärte, die GEW habe keine Angst vor dem Angestelltenstatus für Lehrer, wenn Bezahlung und Arbeitsbedingungen stimmen. „Wer aber wie die Grünen anscheinend Statusfragen zu Sparfra-



Foto: digitalstock.de/B. Leitner

gen mache will, wird in der GEW einen harten Gegner finden.“ Erdmann sieht einen Vorteil ihres Vorschlags darin, dass nachfolgende Generationen nicht mit weiter steigenden Pensionsausgaben belastet würden. Heidn sieht keine Veranlassung für eine Debatte über die Frage nach dem Status. „Die Statusfrage lässt sich nur im bundesweiten Kontext lösen“, sagte er. Bundesweit sei aber keine Mehrheit für die Abschaffung des Beamtenstatus erkennbar. ■

Thüringen

DGB fordert mehr Rechte für Personalräte

Thüringens Regierung hat im Gesetzentwurf zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes Anregungen und Kritik des DGB aufgenommen. Das betrifft insbesondere die Zahl der Freistellungen für Personalratsmitglieder. Sie reicht laut DGB jedoch noch immer nicht aus, damit Personalräte ihre Aufgaben in vollem Umfang wahrnehmen können. Daher fordert er eine Anpassung der Staffe lung an die Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes, das heißt in Dienststellen mit 200 bis 500 Beschäftigten eine Vollzeitstelle für freigestellte Personalräte, bei bis zu 900 Mitarbeitern zwei. Die geforderte Mitbestimmung der Beschäftigtenvertretung in allen innerdienstlichen Angelegenheiten wurde zum Bedauern des DGB nicht aufgegriffen. Der DGB möchte auch, dass die Personalvertreter in die angekündigte Verwaltungsstrukturreform eingebunden sind. Sie sollen das Recht haben, in Arbeitsgruppen einbezogen zu werden, die Veränderungen vorbereiten. Der DGB fordert mehr Sanktionsmöglichkeiten, wenn Personalräte nicht ordnungsgemäß beteiligt werden. ■



Altersvorsorge spezial Teil I

Bausteine der Riester-Rente

Wer „riestert“, kann für die private Vorsorge eine Menge Geld vom Staat erhalten. Seit 2002 wird die private Altersvorsorge durch Zulagen und steuerlichen Sonderausgabenabzug gefördert. Das kann sich auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst lohnen. Das „Magazin für Beamtinnen und Beamte“ informiert in dieser und der nächsten Ausgabe über die wichtigsten Bausteine der Riesterförderung und über geplante Änderungen bei der Riester-Rente ab 2012 (nächste Ausgabe).

Riesterförderung für Tarifbeschäftigte, Beamte und deren Angehörige

Zum förderberechtigten Personenkreis gehören unter anderem

- Pflichtversicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung und Auszubildende,
- Beamtinnen und Beamte sowie Beamtenanwärter
- Mütter und Väter in einer anzurechnenden Erziehungszeit

Auch Ehe- und Lebenspartnerinnen und -partner, die nicht unmittelbar förderberechtigt sind, können die Riesterförderung in Anspruch nehmen. Sie sind mittelbar förderberechtigt und können einen eigenen Riester-Vertrag abschließen.

Eigenbeitrag und Zulagen

Der unmittelbar Förderberechtigte erhält die Zulagen in Abhängigkeit von seinen geleisteten Beiträgen (Eigenbeiträge). Die volle Zulage beträgt 154 Euro pro Person. Zusätzlich erhalten Eltern kindergeldberechtigter Kinder jährlich eine maximale Zulage von 185 Euro je Kind. Für Kinder, die ab dem 1.1.2008 geboren wurden, gibt es sogar eine Zulage von 300 Euro je Kind. Jugendliche bis 25 Jahre erhalten beim Abschluss eines eigenen Riester-Vertrages einmalig einen so genannten „Berufsstarterbonus“ von 200 Euro als Zulage in ihrem Vertrag gutgeschrieben.

Grundzulage 154 Euro	Kinderzulage ¹ 185 Euro	Kinderzulage 2 ² 300 Euro	Ausbildungszulage ³ 200 Euro
-------------------------	---------------------------------------	---	--

¹Für Kinder, die bis zum 31. Dezember 2007 geboren wurden.

²Für Kinder, die ab dem 1. Januar 2008 geboren wurden.

³Einmalig bei Abschluss einer Riester-Rente für Jugendliche bis 25 Jahre.

Die volle staatliche Zulage erhält der Sparer, wenn für das gesamte Kalenderjahr der Mindesteigenbeitrag geleistet wurde. Dieser beträgt vier Prozent des im jeweiligen Vorjahr erzielten Bruttoeinkommens. Das heißt, Eigenbeitrag und staatlicher Zulage müssen mindestens



DGB

Das RentenPlus

Unsere Riester-Rente mit dem zusätzlichen Plus für Gewerkschaftsmitglieder

Riester-Rente + DGB-Vorteil = Das RentenPlus

www.das-rentenplus.de



Service

vier Prozent des Vorjahreseinkommens (max. 2.100 Euro) betragen. Wurde der Beitrag nur anteilig erbracht, wird die Zulage auch nur anteilig gezahlt.

Riester-Rente und Steuern

Die Riester-Rente wird zusätzlich steuerlich gefördert. Die Aufwendungen für die Riester-Rente (Eigenleistung + Zulage) können bis zu 2.100 Euro pro Jahr als Sonderausgaben von der Steuer abgesetzt werden. Dazu müssen die Beiträge mit der jährlichen Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden. Der Anleger erhält jährlich vom Anbieter eine Bescheinigung über die gezahlten Altersvorsorgebeiträge, in der die Eigenbeiträge und die Zulagen ausgewiesen sind. Dieser „Kontoauszug“ muss mit der Einkommenssteuererklärung vorgelegt werden. Ist die Steuerersparnis größer als die Zulagen, zahlt das Finanzamt den Teil der Steuerersparnis, der die Zulagen übersteigt, als Steuerrückzahlung aus. Zinsen und Erträge sind während der Ansparphase steuerfrei, denn die Riester-Rente wird „nachgelagert“ in der Auszahlungsphase mit dem Renteneinkommen versteuert.

Spezielle Angebote für Gewerkschaftsmitglieder

Wer sich für eine Riester-Rente entscheidet, hat die Qual der Wahl. Auf dem Markt gibt es zahllose Altersvorsorgeprodukte in verschiedenen Sparvarianten. Gewerkschaftsmitglieder können von speziellen Angeboten profitieren wie zum Beispiel dem Altersvorsorgepaket „Das Renten-Plus“, das den besonderen Vorteil eines Gruppentarifs bietet. „Das Renten-Plus“ gibt es in den zwei Vorsorgevarianten Riester-Rentenversicherung und Riester-Fondssparplan:

1. Die Riester-Rentenversicherung gilt als solideste Form der privaten Altersvorsorge. Das Kapital wird in eine sicherheitsorientierte Anlage mit einer Garantieverzinsung investiert. Bei Verträgen, die noch bis zum 31. Dezember 2011 abgeschlossen werden, beträgt der Garantiezins für die gesamte Laufzeit 2,25 Prozent. Hinzu kommt eine nicht garantierte Überschussbeteiligung.
2. Der Fondssparplan Uni-Profi-Rente ist eine Anlagemöglichkeit mit hoher Renditechance, bei der gleichzeitig die eingezahlten Beiträge und staatlichen Zulagen zu Beginn der Auszahlphase garantiert sind. Darüber hinaus wird ein mindestens 40-prozentiger Rabatt vom Ausgabeaufschlag gewährt. ■



Weitere Informationen erhalten Sie unter www.das-rentenplus.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

Sie wollen sich hier präsentieren?

Ihre Text-Anzeige präsentieren wir im Beamten-Magazin und im Internet unter www.beamten-magazin.de.

Für den Komplettpreis von 60 Euro (zzgl. MwSt.) erreichen Sie 34.000 Leser und monatlich 50.000 Besucher. Anzeigenbuchung unter www.beamten-magazin.de/anzeigenmarketing.

Interview



Die demographische Entwicklung in Deutschland wirkt sich auch auf die Personalstruktur im öffentlichen Dienst aus. Ihm steht ein personeller Generationswechsel bevor. Das „Magazin für Beamtinnen und Beamte“ sprach mit dem seit einem halben Jahr amtierenden Bundesminister des Innern Hans-Peter Friedrich (CSU) über die Herausforderungen bei der Nachwuchsgewinnung im demographischen Wandel und Gesundheitsmanagement für älter werdende Belegschaften.

Herr Dr. Friedrich, in den kommenden Jahren werden viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ruhestandsbedingt ausscheiden. Experten prognostizieren einen stark steigenden Nachwuchsbedarf und in der Folge einen Fachkräftemangel. Wie bereitet sich der öffentliche Dienst auf den anstehenden Generationswechsel vor?

Der öffentliche Dienst wird auch künftig als Berufsweg gefragt sein. Insbesondere der Bund ist ein attraktiver Arbeitgeber. Er bietet moderne, hochinteressante und spannende Aufgaben bei fairer Bezahlung. Seine Beschäftigungsbedingungen sind verlässlich und familienfreundlich. Diese Stärken müssen wir bewahren und ausbauen, und – wenn erforderlich – auf Wettbewerbsnachteile reagieren können. Hierzu haben wir im Tarifbereich die Möglichkeit zur Gewährung über- oder außertariflicher Zulagen geschaffen, etwa für IT-Fachkräfte, Nautiker und Luftfahrtingenieure. Im Beamtenbereich hat die Bundesregierung dem Bundestag einen Gesetzentwurf zur Unterstützung der



sundheitlichen Folgen. Wie kann gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Staates auf Bundesebene erhalten und dennoch der Arbeitsverdichtung entgegengewirkt werden?

Die Gesundheitsförderung wird ein Dauerthema der nächsten Jahre bleiben

Fachkräftegewinnung vorgelegt. Der Gesetzentwurf sieht ein flexibles Instrumentarium vor, um Anreize zur Besetzung von Mangeldienstposten setzen zu können – beispielsweise mit einem neuen Personalgewinnungszuschlag. Um Missverständnissen vorzubeugen: Die Zukunft des öffentlichen Dienstes kann nicht darin liegen, in einen Bezahlwettbewerb mit der Wirtschaft einzutreten. Aber er muss ein attraktives Gesamtangebot bereithalten.

Ungeachtet des Personalabbaus der vergangenen Jahre plant die Bundesregierung, bis 2014 weitere 10.000 Stellen im öffentlichen Dienst einzusparen. Viele Beschäftigten befürchten eine weiter steigende Arbeitsverdichtung mit negativen ge-

Die aktive Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz wird auch für die Arbeitgeber immer wichtiger. Darauf haben wir auf Bundesebene bereits reagiert und im Bereich des Gesundheitsmanagements schon vieles auf den Weg gebracht. Zudem haben wir Empfehlungen für ein demografiesensibles Personalmanagement erarbeitet.

Personalwirtschaftlich ist unser Handlungsspielraum allerdings begrenzt. Denn es ist nicht möglich, später frei werdende Stellen vorzeitig nachzubesetzen. Wir können aber das vorhandene Personal besser einsetzen. Es geht nicht darum, dass die Beschäftigten pauschal mehr arbeiten sollen. Vielmehr müssen wir die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen besser entfalten können. Wir müssen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Interview

eine möglichst effiziente Aufgabenwahrnehmung ermöglichen. Das können wir etwa durch Prozessoptimierung und Aufgabenbündelung, durch die Reduzierung von horizontalen und vertikalen Redundanzen sowie den Einsatz von E-Government-Technologien erreichen. Ich bin überzeugt: Wenn wir ressort- und ebenenübergreifend Doppelstrukturen und Überschneidungen abbauen, alle Methoden und Verfahren kritisch hinterfragen und neu ordnen, die Arbeit und Aufgaben besser aufteilen, die Ziele und Verantwortlichkeiten klarer definieren – dann hätten wir schon sehr viel erreicht. Darüber hinaus müssen der Personalbedarf wie auch der konkrete Einsatz des Personals durch eine kontinuierliche, nicht nachlassende Aufgabenkritik überprüft werden. Die Notwendigkeit der Erledigung althergebrachter Aufgaben gehört immer wieder auf den Prüfstand – besonders in Zeiten knapper Personalressourcen.

Unsere Aufgabe ist es, die vorgegebenen Kürzungen umzusetzen, mit flankierenden Maßnahmen zu ergänzen und vor allem in ein Gesamtkonzept zur Sicherung der Handlungs- und Leistungsfähigkeit zu integrieren. Sinkende Personalressourcen dieser Größenordnung verlangen – das zeigt auch der Blick ins Ausland – nach einer ganzheitlichen Strategie: Bislang separat betrachtete Teilbereiche wie Haushalt, Organisation, technologische Basis und Personal müssen ganzheitlich begriffen und verknüpft werden, um das integrierte Potenzial zu nutzen. Einzelne, kleinteilige Lösungen in einigen Bereichen reichen nicht mehr aus. Mit unserem Regierungsprogramm „Vernetzte und transparente Verwaltung“ gehen wir diese Aufgabe konsequent an.

Der aktuelle Gesundheitsförderungsbericht weist für die unmittelbare Bundesverwaltung einen Anstieg von krankheitsbedingten Fehlzeiten auf über 7 Prozent aus. Das ist der höchste Wert seit 1998. Mit welchen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes können diese Fehlzeiten wieder gesenkt werden?

Die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den vergangenen Jahren ist in der Tat wenig befriedigend. Dabei tröstet kaum, dass der Anstieg in der unmittelbaren Bundesverwaltung etwa synchron mit den Beschäftigten in der Privatwirtschaft verlaufen ist. Die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ist deshalb nicht nur selbstverständliche Pflicht eines Arbeitgebers. Sie ist notwendig, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten und zu steigern. Die Bundesregierung ist sich ihrer Verantwortung bewusst und wird die Gesundheitsförderung in den Bundesbehörden systematisch ausbauen. Bis 2013 wird sie in die Personal- und Organisationsentwicklung eingebettet.

Eine Schlüsselrolle kommt dabei den Führungskräften zu. Sie müssen noch stärker als bisher ihre Möglichkeiten nutzen, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sich dies positiv

auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Und sie müssen selbst Vorbild sein. Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung und die Unfallkasse des Bundes haben ihr Programm zur Schulung und Beratung in diesem Bereich deutlich ausgebaut. Darüber hinaus sind wir mit der Initiierung des Ressortarbeitskreises Gesundheitsmanagement tätig geworden, in dem die Ressorts ihre Ideen für die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter im Sinne von „best practice“ austauschen.

Aber auch die Beschäftigten selbst müssen aktiv einbezogen werden. Mein Haus hat im Jahr 2010 eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt und auf dieser Grundlage Präventionsmaßnahmen, wie zum Beispiel Gesundheitssportkurse oder thematische Schwerpunktaktionen, entwickelt. Wir wollen die Beschäftigten dafür gewinnen, ihre Verantwortung für die Gesundheit wahrzunehmen und aktiv mitzuwirken. Mit den Gewerkschaften tauschen wir uns auf Grundlage der „Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ aus. Die Gesundheitsförderung ist so ein fester Tagesordnungspunkt bei regelmäßigen gemeinsamen Gesprächen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften.

Sie sehen: Auch in diesem Bereich tun wir viel! Aber ich bin mir durchaus bewusst, dass die Gesundheitsförderung ein Dauerthema der nächsten Jahre bleiben wird. ■

Zur Person

- Geboren am 10. März 1957 in Naila/Oberfranken; evangelisch-lutherisch; verheiratet, drei Kinder.
- 1978 Abitur; Wehrdienst; 1979 bis 1983 Studium der Rechtswissenschaften in München und Augsburg, 1984 bis 1986 Studium der Wirtschaftswissenschaften in Augsburg; 1986 bis 1988 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Fernuniversität Hagen; 1988 Promotion zum Doktor der Rechte (Dr. jur.).
- 1988 Regierungsrat im Bundesministerium für Wirtschaft, zuletzt Ministerialrat; 1991 Mitarbeiter der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Referent der CSU-Landesgruppe im Arbeitskreis Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft, 1993 persönlicher Referent des damaligen Vorsitzenden der CSU-Landesgruppe Michael Glos.
- Seit 1998 Mitglied des Bundestages; seit 2005 stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zuständig für die Bereiche „Verkehr, Bau, Stadtentwicklung, Tourismus, Kommunalpolitik“. Von Oktober 2009 bis März 2011 Vorsitzender der CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag.
- Seit 3. März 2011 Bundesminister des Innern.

Personalia



Lea Arnold verstärkt DGB-Beamtenarbeit

Lea Arnold (28) ist seit dem 1. Mai 2011 als Gewerkschaftssekretärin in der Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte, Hochschule, Bildung und Recht des DGB-Bezirks Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt tätig. Sie studierte Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft und Wirtschaftsgeschichte an der Universität Jena und war zuvor politische Referentin des Bezirksvorsitzenden. ■

Urteil

Voller Freizeitausgleich für Überschreitungen der Höchstarbeitszeit

Feuerwehrbeamte haben für die über 48 Wochenstunden hinausgehende Dienstzeit einen Anspruch auf Freizeitausgleich in vollem Umfang der zuviel geleisteten Stunden. Das hat das Bundesverwaltungsgericht am 29. September entschieden (Aktenzeichen: 2 C 32.10 – 37.10). Geklagt hatten mehrere Beamte, die

bei der Berufsfeuerwehr tätig sind. Sie hatten über mehrere Jahre hinweg bis einschließlich 2006 wöchentlich regelmäßig 23 Stunden Volldienst und 31 Stunden Bereitschaftsdienst geleistet. Ihr Begehren, vollen Freizeitausgleich für die über 48 Wochenstunden hinausreichende Arbeitszeit zu erhalten, hatte in den Vorinstanzen jedoch nur teilweise Erfolg.

Die Leipziger Richter entschieden nun, dass bei der Berechnung des Freizeitausgleichs der geleistete Bereitschaftsdienst in vollem Umfang berücksichtigt werden muss. Sie begründeten ihre Entscheidung damit, dass nach dem Recht der Europäischen Union die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeitsstunden 48 Stunden nicht überschreiten dürfe. Dabei sei Bereitschaftsdienst wie Vollarbeitszeit zu rechnen. Die davon abweichenden Arbeitszeitschriften für den feuerwehrtechnischen Dienst seien wegen Verstoßes gegen Unionsrecht nicht anwendbar. ■

Schwuler Beamter bekommt rückwirkend Familienzuschlag

Seit April 2010 sind hessische Beamtinnen und Beamte, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, mit der Eheleuten

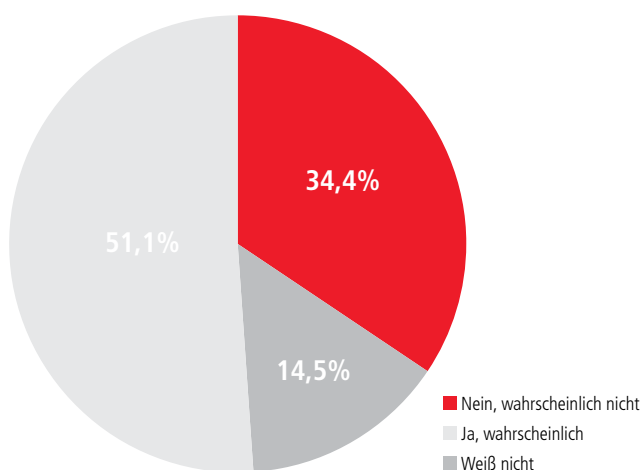
gleichgestellt und haben einen gesetzlichen Anspruch auf den Familienzuschlag. Ein hessischer Lehrer hatte jedoch auf rückwirkende Gewährung des Familienzuschlages ab 2003 geklagt und nun zumindest einen Teilerfolg vor dem hessischen Verwaltungsgerichtshof (VGH) erstritten (Aktenzeichen: 1 A 2381/1). Die Richter entschieden, dass das Land dem Oberstudienrat rückwirkend zum Januar 2009 den Familienzuschlag zu zahlen habe.

Der Kläger lebt seit 2003 in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Er forderte daher, ihm den Familienzuschlag rückwirkend ab Ende 2003 zu gewähren. Dabei berief er sich darauf, dass eine Richtlinie der Europäischen Union zur Gleichstellung von Lebenspartnerschaften schon bis zum Dezember 2003 in Deutschland hätte umgesetzt werden müssen. Der Forderung des Klägers folgte der VGH nur in Teilen. Für die Kasseler Richter war letztlich der 1. Juli 2009 ausschlaggebend, weil zu diesem Zeitpunkt die Ungleichbehandlung von Ehen und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften gerichtlich untersagt worden sei. Die Revision wurde nicht zugelassen. ■

Zahlen, Daten, Fakten

Selbsteinschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit in der Repräsentativerhebung DGB-Index Gute Arbeit

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



Nur jeder zweite Beschäftigte im öffentlichen Dienst geht davon aus, seine Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestand ausüben zu können. Zu diesem Ergebnis kam 2010 die Repräsentativerhebung DGB-Index Gute Arbeit (Siehe auch Seite 4 und 5). Die Einschätzung der eigenen zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Selbstbeurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Daher wurden die Beschäftigten in der Erhebung gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustandes zu beurteilen, ob sie in ihrer Tätigkeit das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen werden. Nur 51,1 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst beantworteten diese Frage optimistisch. 34,3 Prozent geben eine pessimistische Prognose ab. 14,5 Prozent sind sich diesbezüglich unsicher.

Quelle: Repräsentativerhebung 2010, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie geben täglich alles und zeigen dabei immer vollen Einsatz. Gut, dass es jemanden gibt, der auch alles für Sie gibt: die DBV Deutsche Beamtenversicherung. Der Versicherungsspezialist im Öffentlichen Dienst, der exklusiv nur für Sie da ist. Und das schon seit 140 Jahren. Kommen Sie zu Ihrem persönlichen Betreuer ganz in Ihrer Nähe und lassen Sie sich in einer der über 4000 AXA Agenturen beraten. Wir freuen uns auf Sie. Mehr Informationen erhalten Sie unter www.DBV.de oder unter Telefon 0 180 3 - 00 57 57*.

*9 Cent aus dem deutschen Festnetz, Mobilfunk maximal 42 Cent, jeweils je angefangene Minute.



Ein Unternehmen der AXA Gruppe



Krankenversicherung

Beamte versichern sich privat

**Günstige Tarife – auch
für Beamtenanwärter –
bereits ab 24 € im Monat.**

Bei uns ist der öffentliche Dienst zu Hause. Deshalb bieten wir genau die Beihilfe-Tarife, die Sie wirklich brauchen.

Das beste Rezept:

- besonders günstige Beiträge (z. B. nur 149,27 € im Monat*)
- attraktive Beitragsrückerstattungen

* für einen 30-Jährigen bei 50 % Beihilfe für die Tarife ambulant/stationär/Zahn

Weitere Informationen dazu finden Sie im Internet unter www.HUK.de

Kooperationspartner des

**DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS 2012**



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig