

Inhalt

Schöneberger Forum 2006 bilanziert: Wissen schafft Perspektiven	2
Impulse für den Arbeitsalltag	3
Bildung speziell	4
Regionale Besoldungsdifferenzierung	5
Personalentwickler im Porträt	6
Brandenburg: Protest trägt Früchte	8

Berlin | 15. Dezember 2006
Ausgabe | 12 | 2006 || 13. Jg.

DGB

INFORMATIONEN für Beamtinnen und Beamte

www.beamten-informationen.de

Schöneberger Forum 2006: „Der öffentliche Dienst – gut ausgebildet?“

Ältere Beschäftigte haben schlechte Karten

Um die Weiterbildungschancen älterer Mitarbeiter/innen im öffentlichen Dienst ist es schlecht bestellt. Das wurde bei der Auftaktdiskussion des 9. Schöneberger Forums deutlich. Um veränderten Anforderungen an die Mitarbeiter/innen zu begegnen, soll eine Pflicht zur Qualifizierung eingeführt werden.

Behörden und öffentliche Einrichtungen investieren zu wenig in die Bildung ihrer Mitarbeiter. Diese Ansicht teilten der Staatssekretär im Bundesinnenministerium Johann Hahlen und die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock in der Eröffnungsdiskussion des 9. Schöneberger Forums zum Thema „Der öffentliche Dienst – gut ausgebildet?“. Hahlen stellte fest, „die Ressource Mitarbeiter“ sei in den vergangenen Jahrzehnten „sträflich vernachlässigt worden“.

Das Thema Bildung stoße im öffentlichen Dienst nur auf mäßiges Interesse, obwohl dieser mit 4,7 Millionen Menschen der größte Beschäftigungssektor sei, belegte Ingrid Sehrbrock anhand einer Studie. Die



„Ressource Mitarbeiter sträflich vernachlässigt.“ Staatssekretär Johann Hahlen im Gespräch mit DGB-Vize Ingrid Sehrbrock. Foto: Renate Stiebitz

Hans-Böckler-Stiftung hat darin die Aus-, Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Sektor untersucht. Weiterbildung ist laut Sehrbrock unverzichtbar, damit Beschäftigte bis zum Berufsende mit den neuesten Entwicklungen Schritt halten können. Das gelte insbesondere für die älteren Mitarbeiter/innen. Auf sie sei der öffentliche Dienst in Zukunft noch mehr angewiesen, da die Zahl der unter 40-Jährigen immer weiter abnehme. Der Anteil der Älteren an Fortbildungen sei jedoch alarmierend: Lediglich ein Prozent der 50- bis 55-Jährigen werde weiterqualifiziert und auch nur ein Prozent der über 55-Jährigen.

Hahlen betonte: „Wir müssen das Schlagwort vom lebenslangen Lernen ernst nehmen.“ Der Staatssekretär kündigte an, dass eine Verpflichtung zur Qualifizierung ins Beamtenrecht aufgenommen werden soll. Falls Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben können oder Behörden umorganisiert werden, sollen Mitarbeiter/innen für eine neue Aufgabe qualifiziert werden. Zu welchen Zeiten und Konditionen die Weiterbildung realisiert

werden soll, werde im Gesetz nicht festgelegt, antwortete Hahlen auf die Frage von Hartwig Schröder von der GEW. Sinnvoll sei es zu überlegen, ob die Qualifizierung außerhalb der Dienstzeit stattfinden könne.

Ingrid Sehrbrock plädierte dafür, die Möglichkeiten des Personalvertretungsrechts verstärkt zu nutzen, um Vereinbarungen zur Aus- und Weiterbildung abzuschließen. Sie forderte einen Bericht über die Bildungsaktivitäten im öffentlichen Dienst und eine maßgeschneiderte Beratung der Beschäftigten zu Bildungsangeboten. Für Beschäftigte mit Kindern müsse die Möglichkeit verbessert werden, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Hahlen räumte ein, dass es auch für Teilzeitbeschäftigte mitunter schwierig sei, an Qualifizierungskursen teilzunehmen, zum Beispiel wenn sie über die ganze Woche gehen.

Zuhörer merkten an, dass Beschäftigte sich Fortbildungen zeitlich kaum erlauben könnten. Mitarbeiter/innen, die eine Fortbildung besuchen möchten, hörten von Vorgesetzten, sie hätten wohl zu viel Zeit. Das berichtete Ursula Hennig, stellvertretende Perso-

nalratsvorsitzende in Berlin. Hahlen räumte ein, dass sich die Führungskultur auch in diesem Punkt verbessern müsse.

An der Fachhochschule des Bundes wird Hahlen zufolge geprüft, ob Bachelor und Master-Abschlüsse anstelle des Diploms eingeführt werden. Der Bachelor soll zum Beruf qualifizieren, ein Master-Studium kann abgeschlossen werden. „Man sollte vorurteilsfrei herangehen und Erfahrungen in anderen Ländern berücksichtigen“, empfahl der Staatssekretär.

Noch sei nicht klar, ob der Master dazu befähige, eine Laufbahn des öffentlichen Dienstes einzuschlagen, sagte der DGB-Vorsitzende Michael Sommer bei der Eröffnung. Im öffentlichen Dienst wie er ihn gekannt habe, sei es möglich gewesen, „durch Bildung Karriere zu machen“. Scharf kritisierte Sommer die Föderalismus-

Frohe Weihnachten

Die Redaktion des DGB Beamten-Infos wünscht allen Leserinnen und Lesern ein besinnliches Weihnachtsfest und ein gutes neues Jahr.

reform, die zu einem klassischen Bildungsföderalismus führe. „Wir werden erleben, wie in einem Land Beamtinnen und Beamte ausgebildet und im anderen Land abgeholt werden“, warnte der DGB-Vorsitzende.



Die Tagung ist dokumentiert unter www.schoeneberger-forum.de. Zu den wichtigsten Ergebnissen der HBS-Studie s. auch S. 4 und www.boeckler.de



Karriere durch Bildung: Der DGB Vorsitzende Michael Sommer eröffnet das 9. Schöneberger Forum. Foto: Vincent Leifer



Schöneberger Form 2006: „Bildung als Modernisierungskonzept“

Wissen schafft Perspektiven

Bildung wird künftig entscheidend dazu beitragen, öffentliche (Dienst-)Leistungen in guter Qualität für alle Bürgerinnen und Bürger mit weniger und älterem Personal anzubieten. In „guter Bildung“ steckt das Potential für eine moderne Verwaltung. Um es nutzbar zu machen, muss an vielen Stellschrauben gleichzeitig gedreht werden, bilanzierte das 9. Schöneberger Forum in Berlin.

Fort- und Weiterbildung sei einer modernen Verwaltung angemessener als der Zwang zur Qualifizierung.

Für einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung kämpft auch TRANSNET. Die Gewerkschaft verhandelt zurzeit über einen Qualifizierungstarifvertrag. „Wir wollen, dass jeder Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung hat“, sagte der Leiter der Abteilung Berufsbildung bei TRANSNET Harald Schmid. Er diskutierte im Forum „Ausgebildet und ausgemustert – Umschulungsbedarf,

desto mehr wird der öffentliche Dienst der Verlierer sein“, meinte der stellvertretende Vorstand der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt). Die Personalentwicklung müsse daraus Konsequenzen ziehen, sowohl um Beschäftigte zu qualifizieren als auch, um sie nicht zu verlieren. Die saarländische Ministerin für Inneres, Familie, Frauen und Sport Annegret Kramp-Karrenbauer (CDU) hofft, durch interessante Arbeitsplätze und Anreize zur Weiterbildung, etwa in Modulen, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhalten.

Qualifikationsvoraussetzungen auf den Prüfstand stellen

Bei den Studiengängen zum Bachelor und Master befürchtet Kramp-Karrenbauer, dass Beschäftigte, die gute Leistung erbringen, ohne entsprechenden Bildungsabschluss nicht mehr aufsteigen können. „Da müssen wir flexibler werden“, forderte sie. Sonst sei der öffentliche Dienst nicht konkurrenzfähig und nicht attraktiv für Mitarbeiter/innen.

Der Projektleiter des Kompetenzzentrums Bologna der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) Peter Zervakis trat für eine Änderung des Laufbahnrechts im öffentlichen Dienst ein. Beschäftigten mit nachgewiesener Befähigung und Leistungsbereitschaft solle es einfacher möglich sein, die

Laufbahngrenzen zu überschreiten. Laufbahnrechtliche Regelungen erschweren Bewerber/innen mit neuen Hochschulabschlüssen den Eintritt in den öffentlichen Dienst, waren sich Referenten und Teilnehmer/innen im Forum „Bachelor: Auf der Schmalspur in den öffentlichen Dienst“ einig. „Wir wünschen uns, dass der Bachelor für die Qualifizierung im öffentlichen Dienst stärker anerkannt wird“, sagte Zervakis. Matthias Jähne von der GEW sprach sich dafür aus, dass Bachelorabsolvent/inn/en aus einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst heraus ein weiterbildendes Masterstudium absolvieren können.

„Frauen haben die Familie im Nacken, Männer haben sie im Rücken“

Trotz gesetzlicher Regelungen sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert – und das, obwohl in allen Gleichstellungsplänen der Anspruch formuliert ist, die beruflichen Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst zu fördern. Auch Bausteine für die Fort- und Weiterbildung sind definiert. Was also läuft falsch im System der Qualifizierung? Das Fazit der Diskussionsrunde im Forum „... bei gleicher Qualifikation... – Frauen, Männer, Bildung“ lautet: Frauen müssen den Freiraum für Fortbildung erst organisieren. Den Entscheidungsträgern mangelt es an der Einsicht, dass Beruf und Familienarbeit gleichwertig zu beurteilen sind.

Die Aufstiegsverfahren im öffentlichen Dienst werden den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten nicht gerecht und bevorzugen Männer beim Aufstieg auf der Karriereleiter, erläuterte Kristin Rosemöhning, Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Sie fordert deshalb, Fortbildung für Vorgesetzte in Sachen Qualifizierung.



Abschlusspodium mit KGSt-Vorstand Ulrich Potthast (re.), Ministerin Kramp-Karrenbauer und DGB Bundesbeamtensekretär Egbert Biermann. Petra Schwarz (2. v. l.) moderierte.
Foto: Vincent Leifer

Verwaltungsmodernisierung und eine sinkende Zahl der Erwerbstätigen machen erhöhte Aus- und Fortbildungsanstrengungen im öffentlichen Dienst für die Zukunft unverzichtbar. Das war die zentrale Botschaft der Teilnehmer/innen des Politikgesprächs über „Bildung als Modernisierungskonzept“ auf dem Schöneberger Forum in Berlin.

fe für morgen“ die neuen Herausforderungen an Aus- und Weiterbildung in den privatisierten Unternehmen.

Weiterbildung für Ältere

Für Ulrich Potthast stellt sich die Frage, wie den älteren Beschäftigten Karrierechancen eröffnet werden können, immer dringlicher. „Je mehr sich die Zahl der Erwerbstätigen än-

Recht auf Bildung

Ein Behördenleiter müsse seine Mitarbeiter fragen: „Wie, Sie waren noch nicht zur Fortbildung?“ Er dürfe keinesfalls fragen: „Wie, Sie wollen in eine Fortbildung?“ nur so werde ein bildungsfreundliches Klima geschaffen, das die Mitarbeiter/innen motiviere, sich weiterzubilden, betonte DGB Bundesbeamtensekretär Egbert Biermann. Ein Anspruch auf



Die saarländische Ministerin für Inneres, Familie, Frauen und Sport Annegret Kramp-Karrenbauer auf dem Weg ins Forum.
Foto: Renate Stiebitz

Die Tagung ist dokumentiert unter www.schoeneberger-forum.de
Weitere Beiträge zur Tagung in „Der Personalrat“, 12/200



Eindrücke vom Schöneberger Forum

Impulse für den Arbeitsalltag

Seit vielen Jahren besucht Klaus Rischar das Schöneberger Forum, um sich mit Beschäftigten und Personalräten sowie dem DGB auszutauschen. Er schildert uns seine Eindrücke vom Forum und aus den Gesprächen und Diskussionen mit den Referent/inn/en und Teilnehmer/inne/n. Klaus Rischar ist Personalleiter bei der Stadt Oberursel.

Das Thema des diesjährigen Forums „Bildung für den öffentlichen Dienst“ traf den Nerv unserer Verwaltung. Die Diskussion über ein leistungsbezogenes Entgelt hat uns voll erfasst und der Frage nach Fortbildung und Kompetenzentwicklung neue Schubkraft verliehen. Die Diskussionen in den Foren haben meinen Blick auch auf einen ganz besonderen Aspekt gelenkt, nämlich, dass für die Dienststelle neben so wichtigen Themen wie Kompetenzentwicklung und Qualitätssicherung immer auch die Berufsperspektive eine große Rol-

le spielt. Dieser Punkt ist für die Beschäftigten von immenser Bedeutung, um Motivation entfalten zu können.

Gute Arbeitsbedingungen motivieren Beschäftigte zu hohen Leistungen. Dabei geht es nicht nur um die inhaltliche Ausgestaltung bzw. Planung der Arbeit im engeren Sinn. Auch die Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz steht im Blickpunkt. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst fordern zu Recht, bei der Beurteilung ihrer Leistungen angemessen beteiligt zu werden.

Die Diskussionen in den Foren



Klaus Rischar

gewinnen angesichts der Regelungen im neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) eine besondere Qualität. Ein Ziel des TVöD ist es, den Leistungsgedanken zu stärken. Daraus ergeben sich neue Anforderungen und Möglichkeiten für Arbeitgeber und Beschäftigte. Mitarbeitergespräche könnten mit der Zielsetzung geführt werden, eine dauerhafte, zielorientierte und konstruktive Koope-

ration zwischen Führungskräften und Beschäftigten zu fördern.

Das Führen mit Zielen im Kontext des TVöD führt für beide Seiten zu einer veränderten Situation. Im Kern entspricht dies den zeitgemäßen Anforderungen an ein kooperatives Führungs- und Mitarbeiterverständnis. „Gute Führung“ bedeutet, Ziele gemeinsam zu formulieren. So wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter/innen über die notwendigen Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten verfügen. Die Beschäftigten wiederum tragen selbstverantwortlich zum Erreichen der Ziele bei und sind bereit, sich fortzubilden.

Eines ist auf dem Schöneberger Forum klar geworden: Wir werden uns in Zukunft bedeutend mehr mit der Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten auseinander setzen müssen. Die Impulse des Forums werde ich jedenfalls über meine Arbeit in die Verwaltung tragen.



Die Dienstanfänger-Police:
Jetzt NEU und
besonders günstig!

Volltreffer!

Die Dienstanfänger-Police der DBV-Winterthur – Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit mit Altersvorsorge.

Mit der neuen Dienstanfänger-Police kombinieren Sie clever Einkommensabsicherung bei Dienstunfähigkeit mit Altersvorsorge. Und das zu einem besonders günstigen Preis.

Wir sind für Sie da. Anruf genügt!

DBV-Winterthur
Versicherungen
Frankfurter Straße 50
65178 Wiesbaden
Tel.: 01803 335346*
Fax: 01803 202147*
www.dbv-winterthur.de
*9 Cent/Minute

DBV-winterthur



Bildung spezial

Zwischen Sparzwang und Innovation

Die Bildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes kämpfen seit geraumer Zeit mit zunehmend knapper werdenden finanziellen Ressourcen. Gleichzeitig haben sie ihr Bildungsangebot in den letzten Jahren ausgebaut. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel „Zwischen Sparzwang und Innovation – Die Situation der Aus-, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen im öffentlichen Sektor“.

Datengrundlage

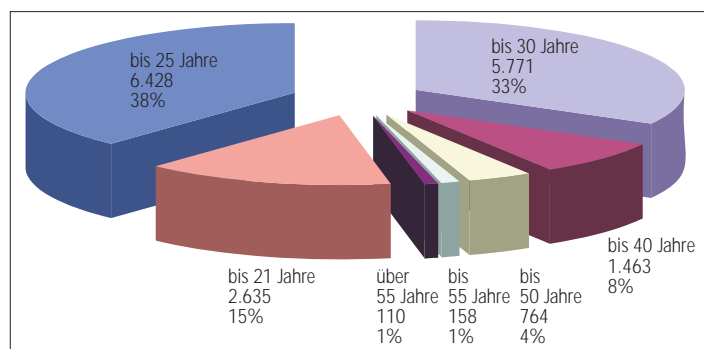
Die Studie beruht auf einer Umfrage unter 145 Bildungseinrichtungen des öffentlichen Sektors. 65 Institute haben sich beteiligt, davon waren 26 Fachhochschulen, 25 Studieninstitute bzw. Verwaltungsschulen, sieben Weiterbildungsakademien und sieben Einrichtungen, die sich keiner dieser Kategorien zuordnen ließen. Die erhobenen Daten wurden – soweit möglich – den Ergebnissen einer Untersuchung aus dem Jahr 1998 gegenübergestellt. Die wichtigsten Ergebnisse der aktuellen Studie stellen wir hier vor.

Struktur der Teilnehmer/innen

Die befragten Einrichtungen verzeichneten 2005 insgesamt 281.199 Teilnehmer/innen. Fast ein Drittel nutzte ein Angebot der Weiterbildungsakademien, die allerdings nur einen Anteil von 11 Prozent an den untersuchten Einrichtungen haben. Damit hatten die Weiterbildungsakademien die mit Abstand höchste Anzahl Teilnehmer/innen je Einrichtung.

Der Anteil der Auszubildenden an den Kurs- und Seminarteilnehmern ist im Vergleich zu 1998 deutlich von 21,5 Prozent auf 13,6 Prozent gesun-

Teilnehmer/innen an den Angeboten der Bildungseinrichtungen des öffentlichen Sektors 2005 nach Alter



ken. Pro Einrichtung wurde ein Rückgang der Auszubildendenzahlen von 720 auf 586 festgestellt.

Dagegen sind die Teilnehmerzahlen in der Fort- und Weiterbildung in den vergangenen acht Jahren um 43 Prozent gestiegen. In den Weiterbildungsakademien hat sich die Zahl der TeilnehmerInnen in den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen seit 1998 mehr als verdreifacht.

Die Zahlen der HBS-Studie zur Ausbildung in den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes spiegeln die offiziellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes wider. Immer weniger junge Menschen werden im öffentlichen Dienst ausgebildet.

Die Zahlen zeigen aber auch: Die Angebote der Bildungsinstitute wer-

den angenommen. Offenbar sind die (jüngeren) Beschäftigten durchaus bereit, sich weiterzubilden, um den Anforderungen gerecht zu werden.

Fort- und Weiterbildung im vorgeschrittenen Alter

Nur 2 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Bildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes sind über 50 Jahre alt. Nur 4 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind zwischen 40 und 50 Jahre alt. Die Altersgruppe der unter 30-Jährigen hat einen Anteil von 85,6 Prozent. Das zeigt: In den Bildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes nehmen vor allem die Jüngeren Fort- und

Weiterbildungsangebote in Anspruch. Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten im vorgeschrittenen Alter – Fehlzanzeige.

Spagat zwischen sinkenden Haushaltsmitteln und größerem Bildungsangebot

40 Prozent der Einrichtungen haben in den letzten fünf Jahren mit sinkenden Finanzmitteln auskommen müssen. 41,5 Prozent wirtschafteten mit unveränderten Etats. Über 50 Prozent der Bildungseinrichtungen rechnen mit weiter sinkenden Finanzmitteln. 32,2 Prozent gehen von stagnierenden Etats aus. Häufiger als andere haben die Fachhochschulen des öffentlichen Dienstes finanzielle Einschnitte hinnehmen müssen.

Trotz sinkender Haushaltsmittel sind die Bildungsangebote der Einrichtungen insgesamt ausgeweitet worden. Das Themenspektrum ist breiter geworden. Arbeitsorganisation, Planungstechniken und Organisationsentwicklung haben ebenso wie verwaltungsrechtliche Themen an Bedeutung gewonnen. Heute spielen auch betriebswirtschaftliche Angebote eine große Rolle. Öffentliche Finanzwirtschaft, Verwaltungsbetriebswirtschaft und Management werden mit jeweils über 70 Prozent von einem Großteil der Bildungseinrichtungen angeboten.

i Müller, Stefan: Zwischen Sparzwang und Innovation – Die Situation der Aus-, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen im öffentlichen Sektor, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung (Arbeitspapier 124), Düsseldorf 2006

Borgmann, Christina: Auswertung der Umfrage zur Situation der Aus- und Weiterbildungseinrichtungen im öffentlichen Dienst, in: Bildung für den öffentlichen Dienst. Herausforderung für heute und morgen. Analysen, Perspektiven, Daten, hrsg. von Regina Görner, Düsseldorf 1998

www.boeckler.de

Haushaltsentwicklung der Bildungseinrichtungen des öffentlichen Sektors 2000–2005

	gesamt	Fachhochschulen	Studieninstitute/Verwaltungsschulen	Weiterbildungsakademien	Sonstige Einrichtungen
Steigend	10,8%	3,9%	16,0%	14,3%	14,3%
Gleich bleibend	41,5%	42,3%	48,0%	28,6%	28,6%
Fallend	40,0%	42,3%	28,0%	57,1%	57,1%
Unbekannt	3,1%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
k. A.	4,6%	3,9%	8,0%	0,0%	0,0%

Bundesverfassungsgericht verhandelt Ballungsraumzulage **Stadt, Land, Besoldung**

Ein Polizeibeamter aus München verlangt eine höhere Besoldung. Begründung: Seine Lebenshaltungskosten seien deutlicher höher als im Rest Bayerns. Grund genug für das Bundesverfassungsgericht, sich der Frage einer regionalen Besoldungsdifferenzierung anzunehmen. Am 5. Dezember fand die mündliche Verhandlung in Karlsruhe statt.

Der Gesetzgeber habe es unterlassen, amtsrelevante regionale Unterschiede in den Lebenshaltungskosten durch geeignete besoldungsrechtliche Maßnahmen auszugleichen, so der Vorwurf des Beschwerdeführers. Er sieht sich in seinen Rechten aus Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums) sowie aus Art. 3 Grundgesetz (Gleichbehandlungsgrundsatz) verletzt. Es sei verfassungsrechtlich geboten, die Höhe der Besoldung nach regionalen, an der tatsächlichen Kaufkraft orientierten Gesichtspunkten zu differenzieren. Anderenfalls laufe der Grundsatz einer amtsangemessenen Besoldung, die über die bloße Existenzsicherung auch ein Minimum an Lebenskomfort gewährleisten, leer. Deshalb müsse die Besoldung in München höher ausfallen als im Rest Bayerns. Die Lebenshaltungskosten in der Landeshauptstadt lägen um mindestens 20 Prozent, gegenüber einzelnen Gemeinden sogar um bis zu 38 Prozent höher.

Kein Raum für verfassungsrechtliche Belehrungen

Die Karlsruher Richterinnen und Richter unterschieden systematisch zwischen der rechtlichen Frage, ob es einen Verfassungsgrundsatz, der eine entsprechende Differenzierung gebiete, überhaupt gebe und den Feststellungen darüber, wie hoch

denn die Lebenshaltungskosten in München tatsächlich ausfielen.

Die rechtliche Erörterung mit den Prozessbevollmächtigten fiel bescheiden aus. Kein Wunder, war es doch das Gericht selbst, das die Grundstruktur der „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ seit den 50er Jahren systematisch entwickelt hat. Für verfassungsrechtliche Belehrungen blieb da wenig Raum.

Statistische Lehrstunde

Eine regionale Differenzierung würde allerdings kaum absehbare Folgen haben. Allein beim Bund würden jährliche Mehrkosten von mindestens 30 Millionen Euro entstehen.

Für den Beschwerdeführer kein Argument: Gebe es in München mehr, müsste die Besoldung im restlichen Bayern eben etwas geringer ausfallen. Er stütze sich auf eine Studie des bayerischen Wirtschaftsministeriums zur realen Kaufkraft in Bayern. Die fiel beim Sachverständigen Statistiker Michael von der Lippe von der Universität Essen jedoch durch. Was folgte war eine Lehrstunde in Statistik, die offenbar auch die Richterinnen und Richter tief beeindruckte. Fünf schwerwiegende Fehler und eine Reihe kleinerer konstatierte von der Lippe. Eigene Berechnungen hätten ein etwa 20 Prozent höheres Niveau der Lebenshaltungskosten in München gegenüber einer „virtuellen Stadt Bayern“ ergeben.

Die Folgefrage des Gerichts drängte sich auf: Ist das ein eklatanter Verstoß gegen das Alimentationsgebot oder nicht? Diese Frage soll bis zum Frühjahr geklärt werden und anschließend, ob es zur Korrektur einer besoldungsrechtlichen Differenzierung bedarf oder ob Maßnahmen der Fürsorge – gleichfalls ein beamtenrechtlicher Grundsatz – genügen. (Az. 2 BvR556/ 04)

Deutschland baut mit BHW



Die Baufinanzierungs-Offensive von BHW.

- Mit dem BHW Dispo maXX gibt es ein Bauspardarlehen zu sensationellen Darlehenszinsen ab 1,9%*.
- Schnell günstiges Baugeld zu Sonderkonditionen sichern.

* Effektiver Jahreszins für das Bauspardarlehen ab Zuteilung ab 2,07 %

**Jetzt bei Ihrem BHW Berater
und in allen Postbank Centern.
(01802 - 244 411 **)**

(** 0,06 Euro pro Gespräch)



www.bhw.de

BHW – ein Unternehmen der Postbank

Angerissen

Die **Anhebung des Rentenalters von 65 auf 67** Jahre soll auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes übertragen werden. Das Versorgungssystem werde so angepasst, dass eine wirkungsgleiche Umsetzung erfolge.

Auf der Baustelle des Hauptzollamts in Rosenheim haben Fahnder der Finanzbehörden **Schwarzarbeiter** aus Osteuropa aufgespürt. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, deren Hauptaufgabe es ist, Schwarzarbeit zu bekämpfen, ist eine Arbeitseinheit des deutschen Zolls.

Im Kampf gegen Schwarzarbeit haben GdP und NGG eine **schlagkräftige Bundesfinanzpolizei gefordert**. Die Gewerkschaften mahnten ein schärferes Vorgehen gegen betrügerische Firmen und höhere Bußgelder an.

Der Bundesrat hat vorgeschlagen, **pensionierte Beamte als örtliche Sitzungsvertreter der Staatsanwaltschaft** und als Rechtspfleger einzusetzen, um Ressourcen bei den Staatsanwaltschaften einzusparen.



Personalentwickler im Porträt

Vorbildliche Führung gefragt

Ende der 90er Jahre hatte die Verwaltungsleitung der Stadt Göttingen erkannt, dass einer der größten Kostenfaktoren eines Dienstleistungsbetriebs das Personal ist. Nur wenn der Personaleinsatz künftig restriktiv erfolge, könne effektiv gespart werden. Auf gut deutsch: Personal musste eingespart werden.

Andererseits wurde das Personal – vor allem vor dem Hintergrund des Stellenabbaus – immer wertvoller. Auf die Qualifizierung und Betreuung der Beschäftigten war besonderes Augenmerk zu richten. Hier sollte Personalentwicklung als elementarer Baustein moderner Organisationen ansetzen.

Joachim Rogge begann seine Laufbahn bei der Stadt Göttingen 1979 im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst. 1983 kam er als Ausbildungsleiter in das Personalamt der Stadtverwaltung, war dann als Abteilungsleiter zuständig für Aus- und Fortbildung, für die Personalverwaltung in den städtischen Alten- und Pflegeheimen sowie für Beamtinnen und Be-



Joachim Rogge

amte. Zunächst leitete er die Projektgruppe „Führung“. 1998 übernahm er schließlich die Personalentwicklung.

Ziel von Personalentwicklung ist es, die Leistungs- und Befähigungspotentiale der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und im Einklang mit den Anforderungen der Verwaltung sowie unter Berücksichtigung der persönlichen Zielsetzungen zu fördern. Bei der Stadt Göttingen mündeten die Grundsätze der Personalentwicklung in die „Leitlinie für die Zusammenarbeit und Führung“. Getreu dem Motto „Der Vorgesetzte ist Vorbild“ wurde unterstellt, dass die in einer Organi-

sation Tätigen immer nur so gut sein können, wie es von den Führungskräften vorgelebt wird.

Was aber nützt die schönste Leitlinie, wenn sie nicht gelebt wird? Bei der Stadt Göttingen wurden deshalb konkrete Projekte umgesetzt, zum Beispiel Beurteilungsrichtlinien, die Rückmeldung über das Führungsverhalten und das Mitarbeitergespräch. Die Instrumente im Hinblick auf die Umsetzung der Leistungsentgelte nach dem TVöD weiterzuentwickeln, wird die nächste Herausforderung sein.

Den ganz „normalen“ Arbeitstag eines Personalentwicklers füllen – neben den großen Projekten – noch viele andere Dinge aus. Zum Beispiel die Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, die an die Grenzen der Belastbarkeit gekommen sind, die sich missverstanden oder falsch behandelt fühlen. „Die Arbeitsverdichtung durch zunehmenden Personalabbau hinterlässt ihre Spuren“, fasst Rogge die Folgen der Einsparungen zusammen.

Das Renten Plus

Leistungsfähige Riesterprodukte für Gewerkschaftsmitglieder
Stiftung Warentest Finanztest 2/03 „sehr gut“ für Das RentenPlus

www.Das-RentenPlus.de

Internetverzeichnis

www.die-beamtenversorgung.de

Beamtenversorgung von A bis Z

www.einkaufsvorteile.de

Schnäppchen und Vorteile

www.die-beihilfe.de

Rund um die Beihilfe

Ihre Internetadresse fehlt?

Für nur 25 Euro erreichen Sie

mehr als 30.000 LeserInnen:

Tel. 0180 5835226

Doppelpack für nur 19,50 Euro



**Gut informiert
mit dem Doppelpack
„Beamtinnen-Info &
Wissenswertes“**

Sie interessieren sich für Änderungen und Neuregelungen im Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht bei Bund und Ländern und wollen auf dem Laufenden bleiben? Sichern Sie sich die Informationen für Beamtinnen und Beamte im Doppelpack.

Zum Komplettpreis von 19,50 Euro liefern wir Ihnen ein ganzes Jahr lang bequem nach Hause

■ **1 x monatlich** das Beamten-Info

■ **1 x jährlich** (im Frühjahr) die aktuelle Jahress Ausgabe des Taschenbuches „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“.

Ja, ich möchte ab sofort von den Vorteilen des Doppelpacks „Beamtinnen-Info & Wissenswertes“ profitieren und zahle jährlich 19,50 Euro (inkl. MwSt. und Versand).

Vorname, Name, Anschrift (Straße, PLZ, Ort)

Bestellungen per Post: INFO-SERVICE, Höherweg 270, 40231 Düsseldorf

Per Telefon: 0180/5 83-52 26 oder per Telefax: 0180/5 32-92 26

Noch schneller geht es „online“ unter: www.beamtinnen-informationen.de



Urteile

Mitbestimmung geschwächt

Knapp drei Jahre nach dem von der CDU durchgesetzten Sparpaket „Operation sichere Zukunft“ hat der hessische Staatsgerichtshof die damit verbundenen Einschränkungen der Mitbestimmung gebilligt. Die geringeren Rechte der Personalräte in der Landesverwaltung seien mit der hessischen Verfassung vereinbar, befanden die Richter Anfang November in Wiesbaden. Geklagt hatten 44 Landtagsabgeordnete von SPD und Grünen.

Nach der Landesverfassung sei eine gleichberechtigte Mitbestimmung im öffentlichen Dienst nicht vorgeschrieben, meinten die Verfassungsrichter. Auch ein bestimmtes Beteiligungsmodell sei nicht vorgesehen. Dem Gesetzgeber komme daher ein weiter Spielraum zur Gestaltung der Beteiligungsrechte zu. Die Personalräte müssten nach dem Sozialstaatsprinzip an der Regelung der personellen und sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten angemessen beteiligt werden. Die Personalvertretungen seien grundsätzlich auch auf den untersten Ebenen der Behörden einzurichten und mit einem Mindestmaß an Aufgaben und Befugnissen zu betrauen.

Die Richter billigten aber die gesetzliche Regelung, die Mitbestimmung über die Personalvermittlung ausschließlich beim Hauptpersonalrat des Finanzministeriums anzusiedeln. Dieser müsse die übrigen Personalvertretungen einbinden, die damit nicht in ihren Rechten eingeschränkt seien. Den örtlichen Personalräten bliebe eine Vielzahl von Aufgaben.

Gegen das Urteil kann kein Rechtsmittel eingelegt werden.

i Az: P.St. 1981 vom 08.11.2006
www.staatsgerichtshof.hessen.de/stgh/stgh.nsf/Frame/W25VDCVK582JUSZDE

Zusatzrente gebilligt

Das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe hat die Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst für die rund 200.000 „rentennahen“ Versicherten gebilligt. In einem Grundsatzurteil entschied das Gericht Anfang Dezember, dass die am 1. Januar 2002 in Kraft getretene Neuregelung die zum Stichtag 55 Jahre alten Versicherten – also die „rentennahen“ Jahrgänge – nicht unangemessen benachteiligt. Wer jetzt bereits im Ruhestand sei, erhalte in der Regel sogar eine höhere Zusatzrente, als er nach dem früheren Berechnungsmodell bekommen hätte, heißt es in dem Urteil.

i Az: 12 U 91/05 vom 07.12.2006
www.olgkarlsruhe.de (Presse, Pressemitteilungen)



Buchtip

Neuer Infodienst

Die erste Ausgabe des neuen Newsletters „TeilhabePraxis – Interessenvertretung behinderter Menschen im Arbeitsleben“ ist jetzt im AiB-Verlag erschienen. Acht Mal im Jahr können sich Schwerbehindertenvertretungen der Betriebe und Dienststellen sowie Betriebs- und Personalräte über aktuelle Themen der Sozial- und Behindertenpolitik informieren. Reportagen, Interviews und Berichte sind kompakt aufbereitet, aktuelle Urteile und gesetzliche Grundlagen werden verständlich dargestellt.

i Jahres-Abo: 74,80 Euro. Zu beziehen über den Buchhandel oder direkt beim AiB-Verlag, Tel.: 069/39048565.



Webtipp

Europa-Seiten

Deutschland übernimmt am 1. Januar 2007 für sechs Monate die Präsidentschaft in der Europäischen Union. Das Bundesinnenministeriums (BMI) stellt ab Anfang 2007 unter www.eu2007.bmi.bund.de das innenpolitische Arbeitsprogramm des BMI für die Ratspräsidentschaft vor.



„Wenn mal was passiert,
möchte ich Sicherheit haben.“

Wir sind der größte Versicherer des Öffentlichen Dienstes. Mehr Informationen über die günstigen Versicherungs- und Bausparangebote der HUK-COBURG erhalten Sie unter 0180 2 153153* oder per Internet unter www.HUK.de.

* 6 Cent pro Anruf aus dem Festnetz der Deutschen Telekom AG

Unsere Vertrauensleute, Kundendienstbüros und Geschäftsstellen finden Sie im Telefonbuch unter „HUK-COBURG“.



HUK-COBURG
Da bin ich mir sicher

Nordrhein-Westfalen

Angriff auf Mitbestimmung

1.700 Personalräte machten auf einer vom DGB Bildungswerk NRW durchgeführten Informationsveranstaltung Anfang Dezember ihrem Unmut über die geplante Novellierung des nordrhein-westfälischen Personalvertretungsgesetzes Luft. DGB und Gewerkschaften informieren über die geplanten Änderungen.

Bei einigen Mitbestimmungstatbeständen will die Landesregierung zukünftig das Niveau des Bundespersonalvertretungsgesetzes zum Maßstab machen. Das würde bedeuten,



DGB und Gewerkschaften informieren.

Foto: Wilbert Gregor

das die Mitbestimmung etwa bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen, bei der Auslagerung von Arbeitsplätzen, bei ordentlichen Kündigungen, bei der Besetzung von Planstellen und bei Umsetzungen eingeschränkt oder ganz wegfallen würde. Bei den

Freistellungen will sich die Landesregierung am baden-württembergischen Personalvertretungsgesetz orientieren. Die Zahl der Freigestellten soll halbiert werden.

Der nordrhein-westfälische DGB-Vorsitzende Guntram Schneider verurteilte die geplante Novellierung des Personalvertretungsrechts als „Angriff auf die demokratischen Beteiligungsrechte im öffentlichen Dienst.“

Brandenburg

Protest trägt Früchte

Nach der bislang größten Demonstration gegen die brandenburgische Landesregierung hat die SPD den Gesetzentwurf zur Änderung des Sonderzahlungsgesetzes vorerst zurückgezogen. Er soll im April 2007 im Landtag beraten werden. Die Landesregierung ist aufgefordert, mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu verhandeln.

Rund 8.000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes hatten Ende November vor dem Brandenburgischen Landtag gegen die Streichung des Weihnachtsgeldes demonstriert. DGB und Gewerkschaften werfen der Regierung vor, wortbrüchig geworden zu sein. Die Zusage, künftig wieder

Weihnachtsgeld zu zahlen, werde von der Regierung nicht eingehalten.

Bund

Protest wächst

Vergeblich warteten hunderttausende Menschen in Norddeutschland am 4. Dezember auf Briefe und Pakete. ver.di hatte aus Anlass der geplanten Verlängerung der Arbeitszeit für die bundesweit rund 60.000 Postbeschäftigten von 38,5 auf 41 Wochenstunden zu Betriebsversammlungen aufgerufen. Allein in Schleswig-Holstein waren nach Angaben der Deutschen Post AG bis zu 1.460 Zustellbezirke betroffen. Im Westen Mecklenburg-Vorpommerns blieben Postämter und Postfilialen geschlossen.

Für Mitte Januar hat ver.di bundesweite Warnstreiks bei der Deutschen Post angekündigt. Die Gewerkschaft befürchtet, dass durch die Mehrarbeit der Beamten bundesweit bis zu 5.000 Arbeitsplätze verlorengehen.

Saarland

Angst geht um

Die Organisation der Bundespolizei soll schlanker und effizienter werden. Bundesinnenminister Schäuble

gab Mitte November die Eckpunkte der geplanten Reorganisation bekannt. Aus fünf Bundespolizeipräsidien soll ein Bundespolizeipräsidium entstehen. Zentrale Aufgaben sollen gebündelt, nicht ministerielle Aufgaben delegiert werden.

Die Bundespolizeiämter sollen zusammengefasst und zu Bundespolizeidirektionen aufgewertet werden.

Das Bundespolizeiamt Saarbrücken mit Sitz in Bexbach ist als kleinstes Flächenamt der Bundespolizei vor einer Schließung nicht sicher. „Noch vor wenigen Wochen wurde eine weitreichende Reform im BMI demontiert. Jetzt schürt der Minister eine unsagbare Angst unter den Beschäftigten in Bexbach, erklärte Roland Voss, Vorsitzender der GdP Kreisgruppe Bundespolizei Saarbrücken.“

Schleswig-Holstein

Protest zeigt Wirkung

Die schleswig-holsteinische Landesregierung hat auf die heftigen und anhaltenden Proteste der Beamtinnen und Beamten und ihrer Gewerkschaften reagiert und sieht bisher als einziges Land die volle monetäre Übertragung der Erhöhungen nach dem Tarifiergebnis auf die Beamtenbesoldung vor.

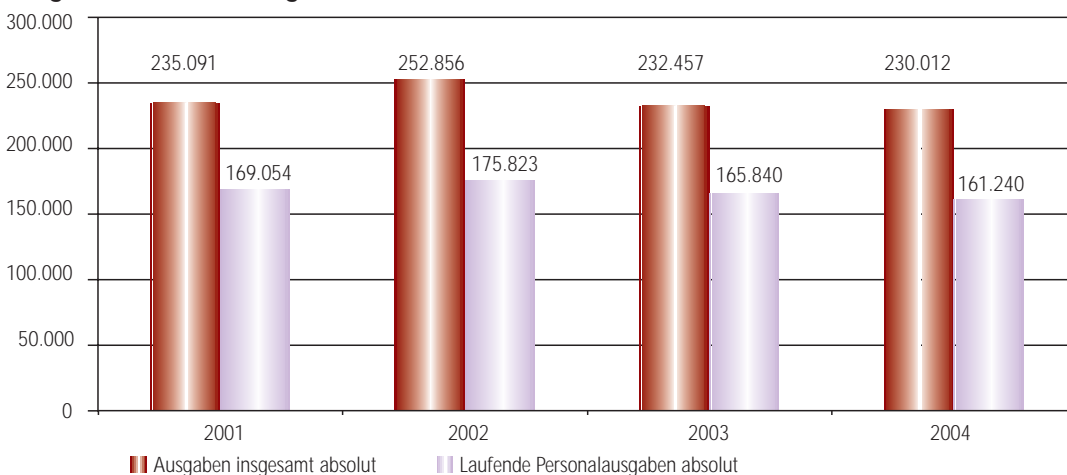
Der DGB hatte den Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes begrüßt. Allerdings müsse die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten gesenkt werden, um eine Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern zu erreichen.

Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Bereich Öffentlicher Dienst und Beamte, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Tel.: 0180 5835226, Fax: 0180 5329226 • infoservice@beamten-informationen.de • www.beamten-informationen.de • Verantwortlich für den Inhalt: Ingrid Sehrbrock; Redaktion: Egbert Biermann, Silke Raab, Gabriela Schill; verantwortlich für Seite 4: Stefan Müller • Druck: VVA GmbH, Düsseldorf; Gestaltung: SCHIRMWERK, Düsseldorf

Zahlen . Daten . Fakten

Ausgaben der Verwaltungsfachhochschulen 2001–2004



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 4.5 Finanzen der Hochschulen, eigene Berechnungen.

Die Verwaltungsfachhochschulen mussten im Zeitraum von 2001 bis 2004 mit immer weniger Geld auskommen. Insgesamt sanken die Ausgaben um knapp 2 Prozent, die Personalausgaben sogar um 4 Prozent. Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen, dass bei den Verwaltungsfachhochschulen vor allem bei den Investitionsausgaben kräftig gekürzt wurde. Sie waren 2004 rund ein Viertel niedriger als 2001.