

Heft 3 – 2017  
A 6369

# GdS MAGAZIN



**Arbeitnehmerdatenschutz**

**Mehr Sicherheit  
durch neues EU-Recht?**

**dbb-Seiten  
33–48**



# Jetzt neu: Smart Driver Programm für junge Fahrer

Die neue Art der Autoversicherung

Mit der HUK-COBURG fahren dbb-Mitglieder unter 25 Jahren gut und günstig.

## Mit Sicherheit fahren und sparen

Unser Smart Driver Programm wendet sich speziell an junge Fahrer unter 25 Jahren sowie Führerscheinneulinge und zeigt ihnen online sowie per Smart Driver App ihr Fahrverhalten auf. So kann die Fahrweise sicher optimiert werden.

Mit unserem Programm unterstützen wir verantwortungsvolles und sicheres Fahren junger Autofahrer, die somit bis zu 30 % bei ihrer Kfz-Haftpflicht- und Kaskoversicherung sparen können.

Mehr dazu erfahren Sie jetzt bei Ihrem Berater der HUK-COBURG und unter [www.HUK.de/smartdriver](http://www.HUK.de/smartdriver)

## 25-Euro-Bonus mitnehmen

dbb-Mitglieder, die als Neukunde mit ihrer Autohaftpflichtversicherung zu uns wechseln, erhalten einmalig 25 Euro dbb-Bonus.

## Gleich Angebot abholen

Kommen Sie am besten gleich vorbei – wir beraten Sie gerne persönlich.



**dbb**  
vorsorgewerk  
günstig • fair • nah



**HUK-COBURG**  
Aus Tradition günstig



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“, so lautet ein Sprichwort, an das ich dieser Tage oft denken muss. Denn in den USA stehen viele

USA nun auf der Kippe steht. Aber auch hier in der Bundesrepublik leben wir keineswegs auf einer Insel der Glückseligen. Steigende Kosten im Gesundheitswesen werden auch in der gesetzlichen Krankenversicherung über kurz oder lang zu steigenden Beiträgen führen. Für 2020 drohen bereits Zusatzbeiträge in Höhe von durchschnittlich 1,8 Prozent. Das Schlimme daran: Diese Kosten zahlen allein die Arbeitnehmer. An den Tariftischen hart erkämpfte Lohnsteigerungen werden auf diese Weise fast komplett vom Zusatzbeitrag in der GKV „aufgefressen“.

Unsere Sozialversicherung ist nicht nur deshalb allgemein akzeptiert, weil sie sie uns vor den Risiken des Lebens absichert, sondern auch weil sie grundsätzlich fair finanziert ist. Dass die Arbeitgeber an den Kosten für die Krankenversicherung einen immer kleineren Beitrag leisten, ist nicht nur ungerecht, sondern

## Unsere Insel der Glückseligen?

Bürger bald vor dem Nichts, weil sie sich ihre Gesundheit nicht mehr leisten können.

Der Grund: Der neu gewählte Präsident der USA macht sich daran, die allgemeine Krankenversicherung, die sein Amtsvorgänger erst vor kurzem eingeführt hatte, wieder abzuschaffen. Wenn ich überlege, wie vielen Millionen Menschen wir Beschäftigten in der Sozialversicherung tagtäglich helfen, betrübt mich der Gedanke, dass eine vergleichbare Hilfe den Bürgern in einem der reichsten Länder der Welt bald wieder genommen werden soll.

In Deutschland haben wir eine völlig andere Situation und verfügen über ein Gesundheitssystem, das in gewissen Teilen vorbildhaft war für das, was als „Obama-Care“ in den

legt die Axt an ein Solidarsystem, auf das wir eigentlich stolz sein können.

Die Politik ist gefordert, endlich die Notbremse zu ziehen und zur paritätischen Finanzierung der GKV durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber zurückzukehren. Am 24. März werden wir die Bundestagsabgeordneten, die an unserem „GdS-Forum Sozialpolitik“ in Berlin teilnehmen, mit unserer Forderung konfrontieren. Wir bleiben am Ball!

Mit freundlichen, kollegialen Grüßen

*Maik Wagner*  
Maik Wagner  
Bundesvorsitzender

**Impressum GdS Magazin.** Herausgeber: Gewerkschaft der Sozialversicherung GdS, Müldorfer Straße 23, 53229 Bonn. E-Mail: gds@gds.de. Verantwortlich: Maik Wagner, Siglinde Hasse und Stephan Kallenberg. Redaktion: Michael Schulz, Anschrift wie Herausgeber. Telefon: 0228.97761-40. Telefax: 0228.97761-46/-47. E-Mail: redaktion@gds.de. Das GdS-Magazin erscheint 10-mal jährlich. Der Bezugspreis ist für die Mitglieder der Gewerkschaft der Sozialversicherung im Beitrag enthalten. Namentlich gekennzeichnete Berichte geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Gestaltung: Jost von Thenen. Fotos: Seite 3: Windmüller; Seite 4 (o.): Kühne/AOK; Seiten 4 (M.)/5 (u.): Brenner/dbb; Seiten 4 (u.)/5 (o.): GdS; Seite 9: Calado/Fotolia; Seite 11: K.C./Fotolia; Seiten 12–14: weerapat1003/Fotolia; Seite 15: Wavebreak Media; Seite 16: alphaspirit/Fotolia; Seite 17: GdS; Seiten 18/19: BA; Seite 20: StockPhotoPro/Fotolia; Seite 21: GdS; Seite 23: cirquedesprit/Fotolia; Seiten 24/25: LVR; Seiten 26–28: GdS; Seite 29: Andreas Gebert; Seiten 30/31: GdS. ISSN 1437-983X  
**Herausgeber der dbb Seiten:** Bundesleistung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstr. 169, 10117 Berlin. Telefon: 030.4081-40. Telefax: 030.4081-5598. Internet: www.dbb.de. E-Mail: magazin@dbb.de. **Chefredaktion:** Dr. Walter Schmitz. **Redaktion:** Christine Bonath, Jan Brenner. **Redaktionsschluss:** am 10. jeden Monats. Namensbeiträge stellen in jedem Falle nur die Meinung des Verfassers dar. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter. **Fotos:** Fotolia, MEV. **Gestaltung:** Benjamin Pohlmann. **Verlag:** dbb verlag gmbh. **Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstr. 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Versandort:** Geldern. **Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacyber, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacyber@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Panagiotis Chrisovergis, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Anzeigentarif Nr. 58** (dbb magazin) und Nr. 12 (GdS Magazin), gültig ab 1.10.2016. **Druckauflage:** dbb magazin: 599107 (IVW 4/2016). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff. ISSN 1438-0099

### GdS

<b>KURZ BELICHTET</b>	4
<b>FAST LOOK</b>	6
<b>ARBEITNEHMERRECHTE</b>	
Schluss mit befristeter Beschäftigung	9
Mehr Sicherheit mit neuem EU-Recht?	12
Zur Internetnutzung am Arbeitsplatz	23
<b>MIT RECHT</b>	
GdS setzt Weiterbeschäftigung durch	10
<b>SELBSTVERWALTUNG</b>	
Wissenswertes zu Sozialwahlen 2017	15
Bei der DRV Bund GdS-Liste 12 wählen	17
<b>BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT</b>	
„Lebensbegleitende Berufsberatung“	18
<b>ARBEITSWELT</b>	
Zum Umgang mit Sucht bei der Arbeit	20
<b>AKTUELL</b>	
Gehirntraining – Lebenslanges Lernen	24
<b>JUGEND</b>	26
<b>INTERN</b>	28
<b>PERSÖNLICHES</b>	29

Unser Titel:

*Angesichts der rasanten Entwicklung durch den digitalen Wandel nicht zuletzt in der Arbeitswelt besteht unbestritten ein hoher Regelungsbedarf beim Datenschutz. Da wir einen großen Teil unserer Lebenszeit auf der Arbeit verbringen, endet die digitale Erfassung und Verwaltung auch nicht vor den Toren der Dienst- oder Betriebsstätte. Schon längst nutzen Arbeitgeber die Vielfalt technischer Errungenschaften, indem sie Personaldaten genauso wie Gesundheitsdaten von Mitarbeitern sammeln und analysieren. Insbesondere bei den Sozialversicherungsträgern, die Arbeitgeber und Personalkrankenkasse in einem sind, besteht dabei die große Gefahr, dass der Arbeitgeber sein Interesse an den Arbeitnehmerdaten höher bewertet, als es rechtlich erlaubt ist.*

*Nach jahrelangem Ringen um eine Verbesserung des Datenschutzes in Europa hat das Europäische Parlament Mitte April 2016 eine EU-Datenschutzgrundverordnung verabschiedet, die nach einer zweijährigen Übergangsfrist im Mai 2018 in Kraft treten soll. In einem Beitrag ab Seite 12 ff. dieser Ausgabe gibt das GdS-Magazin einen Überblick über die aktuelle Rechtslage, schildert die Hintergründe für das Zustandekommen der neuen Verordnung und verdeutlicht, warum die künftigen Regelungen die berechtigten Erwartungen von Gewerkschaften und Datenschützern an einen verbesserten Arbeitnehmerdatenschutz bedauerlicherweise nur ansatzweise erfüllen.*

(Foto: weerapat1003/Fotolia)

### dbb

<b>AKTUELL</b>	
Einigung Tarifrunde 2017 der Länder	33
Verhandlung zum Tarifeinheitsgesetz	38
Interview mit dbb-Chef Dauderstädt	46
<b>SPEZIAL</b>	
Befristungspraxis öffentlicher Dienst	34
dbb erreicht KdVR-Gesetzesänderung	42
Modernisierungskredit Vorsorgewerk	44

## Austausch beim AOK-Neujahrsempfang in Halle



Gespräch in Halle: Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes Martin Litsch (links) und GdS-Bundesvorsitzender Maik Wagner.

Rund 350 Gäste aus Gesundheitswesen, Politik und Wirtschaft haben beim Neujahrsempfang der AOK Sachsen-Anhalt am 28. Januar 2017 in Halle aktuelle Entwicklungen in der Gesundheitspolitik diskutiert. Als wichtiges Zukunftsthema vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sieht die Krankenkasse eine gezielte Unterstützung von Menschen, die in der Pflege tätig sind – für diesen Personenkreis forderte die alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrates Traudel Gemmer

individuelle Präventionsangebote des Gesetzgebers. Die Intendantin des Mitteldeutschen Rundfunks (MDR) und ARD-Vorsitzende Karola Wille sprach über die gesetzlichen Informationsaufgaben des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und die gesundheitspezifischen Programmangebote des MDR. Der GdS-Bundesvorsitzende Maik Wagner nutzte die Gelegenheit für einen Meinungsaustausch über Positionen zur gesetzlichen Krankenversicherung im Vorfeld der anstehenden Bundestagswahlen.

## GdS fordert Tarifiergebnis für Beamte der Länder

Nach dem Tarifabschluss für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder haben GdS und dbb eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamten und Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen gefordert. Sechs Bundesländer – von Bayern bis Nordrhein-Westfalen – haben bereits angekündigt, dass sie die Tarifeinigung auch für die jeweiligen Beamten und Versorgungsempfänger übernehmen werden.

In der dritten Verhandlungsrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hatten die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes am 17. Februar 2017 in Potsdam ein Tarifiergebnis erzielt, das zwei lineare Entgelterhöhungen in Höhe von 2,0 Prozent mit einem Mindestbeitrag von 75 Euro rückwirkend zum 1. Januar 2017 sowie weiteren 2,35 Prozent zum 1. Januar 2018 vorsieht. Die Laufzeit der Tarifverträge beträgt 24 Monate.



Mitwirkende in Potsdam (von links nach rechts): Torsten Grabow (AOK Sachsen-Anhalt), Thomas Wehner (DGUV), GdS-Bundesgeschäftsführerin Siglinde Hasse, Reinhold Marx (Agentur für Arbeit Hamburg), dbb-Bundes- und GdS-Ehrenvorsitzender Klaus Dauderstädt, Uwe Beckmann (DRV Knappschaft-Bahn-See) und Ines Prell (SV für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau).



Kundgebung in Düsseldorf (von links nach rechts): Michael Schmidt, Karl Lösaus, Reinhard Dienst, stellv. GdS-Bundesvorsitzende Elke Janßen, Ulrike Neus (alle DRV Rheinland) und GdS-Bundesvorstandsmitglied Uwe Beckmann (DRV Knappschaft-Bahn-See), im Hintergrund Enrico Ehlert (GdS-Geschäftsstelle West), Klaus-Dieter Henrichs (DRV Rheinland) sowie weitere GdS-Aktive außerhalb des Bildausschnittes.

Da es im Tarifiergebnis von Potsdam einige Bezahlungselemente gibt, die nicht auf das Besoldungssystem der Beamten und DO-Angestellten anwendbar sind, haben GdS und dbb die jeweiligen Landesgesetzgeber aufgefordert, den beamteten Kolleginnen und Kollegen diese Gehaltsverbesserungen als Zeichen der Wertschätzung auf andere Weise – etwa in Form von Einmalzahlungen – zukommen zu lassen.

Im Hinblick darauf hat beispielsweise die bayerische Landesregierung eine differenzierte Betrachtung des Tarifiergebnisses vorgenommen und neben der

Übernahme der linearen Entgelterhöhungen eine zusätzliche Einmalzahlung von 500 Euro für ihre Beamtinnen und Beamten angekündigt. In Nordrhein-Westfalen hat die Landesregierung eine Anpassung der Bezüge zugesagt, die weitestgehend dem Tarifiergebnis entspricht und dabei auf den ursprünglich vereinbarten Vorsorgeabzug von 0,2 Prozent verzichtet.

GdS und dbb bekräftigten, dass die Einkommensrunde 2017 erst dann beendet sein wird, wenn alle Länder für eine wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses von Potsdam gesorgt haben.

## Einigung auf neuen Tarifvertrag für IKK classic

Nachdem bei den Tarifverhandlungen am 21. und 22. Februar 2017 in Erfurt letzte Detailfragen geklärt werden konnten, hat sich die GdS mit den Arbeitgebern auf den Tarifvertrag zur Begleitung des Restrukturierungsprozesses „IKK classic 2020“ geeinigt. Zu den wichtigsten Eckpunkten des Tarifvertrages gehören der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen wie auch von Herabgruppierungen. Zudem konnte die GdS im neuen Haustarifvertrag detaillierte Regelungen hinsichtlich der Zumutbarkeit von Pendelzeiten und pauschalierte Mobilitätshilfen für die Dauer von bis zu 24 Monaten festschreiben.

Darüber hinaus sind auf Antrag von Beschäftigten für die Laufzeit dieses Tarifvertrages individuelle Arbeitszeitverkürzungen mit Teillohnausgleich möglich (ab dem 55. Lebensjahr dauerhaft bis zum Rentenein-



GdS-Tarifkommission in Bonn (von links nach rechts): Assessorin Sabine Wellnitz (GdS-Bundesgeschäftsstelle), Thomas Kniwel, Kurt Hofmann und Oliver Bönecke (alle IKK classic), Assessorinnen Patricia Dransfeld und Fiona Lültsdorf (GdS-Bundesgeschäftsstelle) sowie Elke Klotzek (IKK classic).

tritt). Wenn eine individuelle Arbeitszeitverkürzung wegen längerer Fahrzeiten aufgrund einer Betreuungssituation in Anspruch genommen werden muss, steht den Betroffenen ein höherer Teillohnausgleich zu. Dazu kommt ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenbeginn, An-

spruch auf unbezahlten Urlaub sowie unter bestimmten Voraussetzungen (freiwillige) Auflösungsverträge mit verbesserten Abfindungsregelungen.

Der neue Tarifvertrag soll eine Laufzeit rückwirkend vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 haben, wobei die Ta-

rifvertragsparteien vor Ablauf überprüfen werden, ob die Laufzeit verlängert werden muss. Zum Verhandlungsergebnis haben GdS und IKK classic eine Erklärungsfrist bis zum 14. März 2017 vereinbart, bis dahin wird die GdS eine Befragung ihrer Mitglieder bei der IKK classic abgeschlossen haben.

## Spitzengespräch zwischen dbb und BA in Berlin

Zu einem Hintergrundgespräch über tarif- und sozialpolitische Themen sind am 22. Februar 2017 Spitzenvertreter des dbb und der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Berlin zusammengekommen. Mit Blick auf die

zersplitterte Bezahlungssituation mit drei Tarifverträgen, TV-BA, TV-L und TVÖD in den Jobcentern sehen dbb und BA die Kommunen und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder in der Pflicht, den unbefriedi-

gten Zustand anzugehen – Möglichkeiten, die Situation zu befrieden, gebe es genug, wenn man auf Arbeitgeberseite nur wolle.

Beim demografischen Wandel und der Flexibilisierung der Arbeitswelt stehe man vor besonderen Herausforderungen, sowohl für die BA als Arbeitgeber als auch beschäftigungspolitisch für das gesamte Land. Da es jeweils darauf ankomme, Arbeitsfähigkeit sicherzustellen und zu erhalten, würden Beratungsangebote in einer sich ständig weiterentwickelnden Welt immer wichtiger. Dadurch werde eine lebenslange Berufsberatung als Aufgabe der BA in den nächsten Jahren stärker in den Fokus rücken, so das einhellige Fazit der Gesprächsteilnehmer.

Beim Stichwort Flexibilisierung gebe es darüber hinaus steigen-

de Erwartungen der Beschäftigten mit Blick auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Es sei eine schwierige Gratwanderung, einen Betrieb am Laufen zu halten und auf den Wunsch nach mehr Flexibilität auf Arbeitnehmerseite einzugehen, erklärte dbb-Fachvorstand Tarifpolitik Willi Russ in diesem Zusammenhang. Hier stünden Gewerkschaften, Personalvertretungen und Arbeitgeber gleichermaßen in der Pflicht, um gute Lösungen zu finden.

Einigkeit bestand auch beim Thema Tarifeinheitsgesetz – die BA sei langjähriger Tarifpartner des dbb und wird es auch bleiben, so die deutliche Botschaft von BA-Personalchef Michael Kühn. Betriebsfrieden könne nur bestehen, wenn alle in der BA vertretenen Gewerkschaften an der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen beteiligt seien.



Dialog in Berlin (von links nach rechts): die Verhandlungsführer zum TV-BA Franz Ehrnsberger (BA) und Siglinde Hasse (GdS), Geschäftsführer Personal/Organisationsentwicklung der BA Michael Kühn, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb Willi Russ sowie Sebastian Wiegandt (dbb-Bundesgeschäftsstelle).

## Tarifsteigerungen 2016

Laut einer Mitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 1. März 2017 sind die Tarifverdienste der Arbeitnehmer in Deutschland im Jahr 2016 durchschnittlich um 2,0 Prozent gestiegen, was die geringste Steigerungsrate seit 2011 (1,7 Prozent) bedeutet. Im Unterschied dazu konnte die GdS in der Sozialversicherung Tarifergebnisse erzielen, die Entgeltsteigerungen von bis zu 3,0 Prozent gebracht haben. Die tatsächlich gezahlten Bruttomonatsverdienste lagen 2016 um 2,3 Prozent höher als im Vorjahr.

## Detlef Scheele (60)

... bislang im Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA) für den Themenbereich Arbeitsmarkt verantwortlich, wird am 1. April 2017 als neuer Vorstandsvorsitzender die Nachfolge von Frank-Jürgen Weise (65) antreten, der in Ruhestand tritt. Zudem wird das bisherige Verwaltungsratsmitglied Valerie Holsboer (40) ihre Tätigkeit als Hauptgeschäftsführerin des Bundesverbandes der Systemgastronomie beenden und ihre Arbeit im BA-Vorstand aufnehmen. Weiteres Vorstandsmitglied bleibt Raimund Becker (58).

## Vergütungserhöhung MDK

In einem Rundschreiben an alle MDK-Beschäftigten hat die GdS in Erinnerung gebracht, dass sie mit Unterstützung ihrer Mitglieder im MDK-System in der letzten Vergütungsrunde für deutliche Gehaltsverbesserungen sorgen konnte. Als Ergebnis dieses Tarifabschlusses haben Vollzeitbeschäftigte im Februar 2017 eine Einmalzahlung in Höhe von 525 Euro (Auszubildende 100 Euro) erhalten. Im April 2017 werden die Vergütungen durch einen weiteren linearen Anpassungsschritt nochmals um 1,6 Prozent erhöht.

## Hartz-IV-Sanktionen

Junge Hartz-IV-Bezieher beginnen nach Sanktionen wegen Pflichtverletzungen schneller eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als nicht sanktionierte. Allerdings können die Sanktionen auch zu unerwünschten Nebenwirkungen wie dem Rückzug vom Arbeitsmarkt führen. Zu diesen Schlüssen kommt eine Studie, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am 8. Februar 2017 veröffentlicht hat. Ein Kurzbericht zur Studie ist im Internetauftritt des IAB unter „[www.iab.de](http://www.iab.de)“ abrufbar.

## Strategie DAK-Gesundheit

Am 8. und 9. Februar 2017 hat sich die EMG/GdS-Tarifkommission zu einer internen Strategiesitzung getroffen, um die bei der DAK-Gesundheit im Jahr 2017 zu bewegenden Tarifthemen zu diskutieren. In der Kommission bestand Einigkeit, dass dazu vor allem die anstehende Gehaltsrunde und der Themenkomplex Gesundheit und Demografie gehören. Zu Beginn der Sitzung hatte der Geschäftsbereichsleiter Personalmanagement Andreas Lerch über die aktuelle Lage der Krankenkasse aus Arbeitgebersicht berichtet.

## Auftakt KKH-Gehaltsrunde

Bei den Tarifverhandlungen zum Auftakt der Gehaltsrunde 2017 für die Beschäftigten der Kaufmännischen Krankenkasse (KKH) am 3. Februar 2017 in Hannover hat die GdS ein Angebot der Arbeitgeber als nicht akzeptabel zurückgewiesen, das eine Gehaltserhöhung von 1,0 Prozent bei einer Laufzeit von acht Monaten rückwirkend zum 1. Januar 2017 vorsieht. In einem separaten Termin am 21. Februar 2017 haben die Arbeitgeber der GdS-Tarifkommission Probleme mit der betrieblichen Altersversorgung erläutert.

## SMS am Steuer

Wer auf dem Heimweg von der Arbeit mit seinem Auto in eine Parkbucht abbiegen will, um eine SMS zu lesen, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung – das hat das Sozialgericht Stuttgart mit Urteil vom 20. Januar 2016 (AZ S 1 U 6296/14) entschieden. Durch ihr Anhalten habe die betroffene Arbeitnehmerin die „maßgebliche und unmittelbare Wirkursache“ für den folgenden Auffahrunfall selbst gesetzt. Im Übrigen habe das beabsichtigte Lesen der SMS rein private Gründe gehabt.

## GKV Informatik

Angesichts des nicht akzeptablen Umgangs mit dem geplanten Personalabbau bei der GKV Informatik hat die GdS am 1. März 2017 mit kurzfristigen Warnstreiks an den größten Standorten den Druck auf die Arbeitgeber erhöht. Nachdem in der Mitarbeiterversammlung am 9. Februar 2017 zunächst die Rede davon war, die Trennung von mehreren Hundert Beschäftigten sozialverträglich zu begleiten, hatten die Arbeitgeber bei den Verhandlungen am 21. Februar 2017 völlig unzureichende Lösungsvorschläge gemacht.

## Upcoding

... besagt im Englischen so viel wie „höher verschlüsseln“ und meint im medizinischen Sektor den unzulässigen Versuch von Krankenkassen, Ärzte zu veranlassen, Erkrankungen von Patienten nachträglich schwerwiegender einzustufen, um ihrerseits höhere Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds zu erhalten. Im Rahmen des Heil- und Hilfsmittelversorgungsgesetzes hat der Gesetzgeber Regelungen getroffen, um die Beeinflussung von Diagnosen, die für den Risikostrukturausgleich relevant sind, zu unterbinden.

# Wir drücken die Zinsen – Baufinanzierung mit Top-Vergünstigungen!



Den Traum vom Eigenheim realisieren, die Anschlussfinanzierung regeln oder die erforderlichen Modernisierungsmaßnahmen endlich umsetzen.

## Jetzt neu: Der Baufinanzierungsrechner

Berechnen Sie jetzt mit nur wenigen Eingaben selbst Ihre monatliche Rate, das aktuelle Zinsangebot sowie Ihre dbb-Ersparnis.

### Ihre Vorteile auf einen Blick:

- ✓ 0,15%-Punkte<sup>1</sup> Zinsvorteil über die gesamte Laufzeit
- ✓ Konstante monatliche Raten, Sicherheit & Flexibilität
- ✓ Bester Service durch unseren Partner Wüstenrot

Konditionen und Ersparnis direkt online berechnen unter:

**[www.dbb-vorteilswelt.de/baufinanzierung](http://www.dbb-vorteilswelt.de/baufinanzierung)**

Unser  
Zinsvorteil für  
dbb-Mitglieder  
**0,15%-  
Punkte<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Für ausgewählte Baufinanzierungsmodelle: Wohndarlehen Flex 10/15 Jahre, Constant 10/15/25/30 Jahre, Plus 20, Wüstenrot Ideal Darlehen (Standard 5/10/15 Jahre, Forward auf eigene Darlehen, Zinsanpassung). Andere Finanzierungsvarianten (z. B. Wohndarlehen Turbo) können nur zu normalen Kundenkonditionen angeboten werden. Eine Kombination mit anderen Zinsvergünstigungen ist nicht möglich.



**Recht bekommt man  
nicht mit links.**

**Leicht können schon kleine Auseinandersetzungen** größere Dimensionen annehmen. Da ist es wichtig, einen durchsetzungsfähigen Partner auf juristischer Seite zu haben. Informationen und Rechtsberatung erhalten Sie bei uns in allen Fragen rund um den Arbeitsplatz und auch in Angelegenheiten des Sozialrechts. Wenn es sein muss, vertreten wir Ihre Interessen auch vor Gericht. Für GdS-Mitglieder sind Rechtsberatung und Rechtsschutz kostenfrei. Sie sehen: Nur ein gemeinsames WIR sorgt dafür, dass Sie Ihr Recht bekommen.

**GdS** Wir kommt weiter

Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst

# Schluss mit den Sonntagsreden!

*Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nehmen bei der Anwendung des Instrumentariums der befristeten Beschäftigung eine traurige Spitzenposition unter den deutschen Arbeitgebern ein. Im Vorwahlkampf beklagen nun vor allem SPD-Politiker, dass zu viele Normalarbeitsverhältnisse durch befristete Arbeitsverträge verdrängt werden. Im Folgenden verdeutlicht GdS-Bundesgeschäftsführerin Siglinde Hasse, dass diese Krokodilstränen so gar nicht zum Verhalten von Parteikollegen passen, die als öffentliche Arbeitgeber Verantwortung tragen.*

Ausgerechnet im öffentlichen Dienst, den die Politik am besten beeinflussen kann, ist der Prozentsatz an befristeten Beschäftigungsverhältnissen ärgerlicherweise am höchsten. In der Sozialversicherung sind die Verhältnisse gebietsweise unterschiedlich, was nicht zuletzt durch den regionalen Arbeitsmarkt bedingt wird.

Alle Kolleginnen und Kollegen in den Personalvertretungen melden allerdings auch hier einen unverändert hohen Anteil insbesondere sachgrundloser Befristungen – angefangen von den Krankenkassen spannt sich der Bogen über die landwirtschaftliche Sozialversicherung und die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung bis zur Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern.

## Ewige Probezeit

Stets vorgeschoben wird das Argument, die Politik verlange eine Budgetierung der Verwaltungskosten oder gewähre Haushaltsmittel in der Regel nur zeitlich befristet. Dabei werden die Befristungsinstrumente des Gesetzgebers aus gewerkschaftlicher Sicht zur Umgehung eines Regelarbeitsverhältnisses eingesetzt – schließlich gelten die anzuwendenden Sozialgesetze in der Regel ohne zeitliche Begrenzung. Auch hintereinandergeschaltete befristete Arbeitsverträge – sogenannte Kettenarbeitsverträge – sind leider nach wie vor keine Seltenheit.



So geht es auch nach erfolgreicher Ausbildung oft direkt in die erste Befristung, quasi als verlängerte Probezeit. Nicht zu Unrecht fragen die betroffenen Kollegen und Kolleginnen: „Befinden wir uns etwa auf ewig in der Probezeit?“ Diesem Trend treten GdS und dbb seit Jahren entgegen – sie lehnen die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung ab und fordern die Streichung der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften. Eine Befristung des Arbeitsvertrages aus Sachgründen bedarf daneben einer ausdrücklichen und abschließenden gesetzlichen Regelung.

Den Arbeitgebern der Sozialversicherung hat die höchstgerichtliche Rechtsprechung

in den vergangenen Jahren wiederholt ins Stammbuch geschrieben, dass Daueraufgaben nach dem SGB auch mit dauerhaft vorgehaltenem Personal zu erledigen sind. Aus Gründen des Erhalts der „Handlungsfähigkeit“ – wird den Personalräten dann entgegengehalten – seien sachgrundlose Befristungen unerlässlich.

## Negativer Trend

Im Rahmen der Einkommensrunde 2014 haben die Gewerkschaften und das Bundesinnenministerium beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg eine Studie zum Umgang mit Befristungen in Auftrag gegeben, die den Negativ-Trend für den öffentlichen Dienst bestätigte.

Nach den Ergebnissen der Studie wird befristete Beschäftigung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes in nennenswertem Umfang eingesetzt – die Quote reicht von 8,2 Prozent bei den Kommunen über 11,3 Prozent beim Bund bis zu 12,3 Prozent bei den Ländern. Im wissenschaftlichen Sektor beträgt der Befristungsanteil sogar 50 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse.

Bei der Auswertung der Daten zu befristeter Beschäftigung wurde offenkundig, dass sich der Anteil von sachgrundlosen Befristungen im Betrachtungszeitraum von 2004 bis 2014 verdoppelt hat, wovon in erster Linie jüngere Arbeitnehmer betroffen sind (siehe Beitrag

auf Seite 34f. im dbb-Teil dieser Ausgabe des GdS-Magazins). Dabei erfolgen 60 Prozent aller Neueinstellungen im öffentlichen Dienst im Wege der Befristung, die Quote in der Privatwirtschaft liegt demgegenüber lediglich bei 40 Prozent.

### Taube Ohren

Dementsprechend haben dbb und GdS dieses Thema wiederholt in den Fokus ihrer Forderungen gestellt. Die ernüchternde Bilanz nach drei Einkommensrunden: Die gewerkschaftlichen Forderungen nach einem Ende dieser Befristungspraxis verhallen ungehört. Insbesondere die SPD-geführten Arbeitgeberdelegationen des öffentlichen Dienstes verfolgen eine Politik der tauben Ohren. So überrascht es dann auch nicht, dass das Thema befristete Arbeitsverträge im Koalitionsvertrag der noch amtierenden großen Koalition aus CDU und SPD keine Rolle spielt.

Diese Arbeitgeber-Blockade konnte die dbb-Verhandlungskommission jüngst in der Einkommensrunde mit den Ländern erneut nur mit Kopfschütteln und Verwunderung zur Kenntnis nehmen. Die gewerkschaftliche Forderung nach einem Ende der heutigen Befristungspraxis bleibt deshalb aktuell und umso richtiger.

Die GdS fordert für ihre Mitglieder, dem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis wieder den angestammten Platz als Regelarbeitsverhältnis einzuräumen und die üblich gewordene Ausnahmesituation unverzüglich zu beenden. Die Politik ist sowohl als Arbeitgeber als auch gestaltende Kraft in der Gesellschaft gefordert, endlich den Irrweg zu verlassen und eine Vorbildfunktion zu übernehmen. Schon unter sozialstaatlichen Gesichtspunkten verlangen wir Wertschätzung für unsere Beschäftigten und keine Sonntagsreden.

*Siglinde Hasse*

*GdS setzt unbefristete Weiterbeschäftigung durch*

## Keine Kettenverträge

*Nicht nur im allgemeinen öffentlichen Dienst, sondern auch in der Sozialversicherung sind befristete Arbeitsverträge für viele Beschäftigte zur Gewohnheit geworden. Nur ist dies rechtens? Und wie viele Sachgrundbefristungen müssen die betroffenen Mitarbeiter(innen) hinnehmen? Im Rechtsschutzfall einer GdS-Kollegin, die mehr als zwei Dutzend Anschlussverträge hinnehmen musste, hat die GdS diese Fragen erfolgreich klären lassen und eine unbefristete Weiterbeschäftigung bei der DRV Knappschaft-Bahn-See erreicht.*

Anhand des konkreten Sachverhaltes werden im Folgenden die Grenzen zwischen zulässiger Gestaltungsmöglichkeit und rechtmisbräuchlicher Verwendung von befristeter Beschäftigung geschildert, wie sie das Sächsische Landesarbeitsgericht in Chemnitz in seinem Urteil vom 9. Juni 2016 (AZ 5 Sa 496/15) aufgezeigt hat.

### Vertretungsaufgaben

Die Parteien haben darüber gestritten, ob das zwischen der Klägerin und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristungsabrede mit Ablauf des 31. März 2015 beendet worden ist. Dieser letzten Befristung sind für einen Zeitraum vom sechs Jahren und sieben Monaten insgesamt 26 befristete Arbeitsverträge vorausgegangen. Dabei ist die Klägerin überwiegend zum Zwecke der Vertretung anderer Mitarbeiter(innen) eingesetzt worden.

Die Klägerin war der Ansicht, dass die letzte vereinbarte Befristung unwirksam sei, da es sich bei der Masse der befristet aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge um ein missbräuchliches Verhalten der Beklagten handele – der Vertretungsbedarf sei hier nicht nur vorübergehend. Die Beklagte hingegen bestreitet eine rechtmisbräuchliche Verwendung der grundsätzlich zulässigen Möglichkeit der

Sachgrundbefristung – Grund hierfür sei, dass bei jeder einzelnen Befristung tatsächlich ein Sachgrund vorgelegen habe.

Bereits das erstinstanzlich angerufene Arbeitsgericht Chemnitz hatte für die Klägerin entschieden, indem es die Feststellung traf, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund einer Befristung mit Ablauf zum 31. März 2015 beendet hat. Hiergegen hatte die Beklagte Berufung eingelegt.

### Rechtmisbrauch

Mit Recht hat aber auch das Berufungsgericht entschieden, dass die Klägerin über den 31. März 2015 hinaus weiter zu unveränderten Arbeitsbedingungen zu beschäftigen ist. Dabei bestätigte das Landesarbeitsgericht (LAG) die Entscheidung des erstinstanzlichen Arbeitsgerichtes, dass es sich bei dem hier vorliegenden Sachverhalt um eine rechtmisbräuchliche Verwendung der grundsätzlich gesetzlich zulässigen Möglichkeit der Sachgrundbefristung handelt.

Rechtsfolge dieses Rechtmisbrauchs ist die Unwirksamkeit der Befristungsabrede, also insofern der unbefristete Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin. Nur wann liegt nun genau ein solcher Rechtmisbrauch vor? Genau dies hatte das Landesarbeits-

gericht bei seiner Urteilsfindung zu klären.

Unter Bezugnahme auf mehrere Urteile des Bundesarbeitsgerichts erklärte das LAG, dass die Prüfung der Wirksamkeit der Befristung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtmisbrauchs vorzunehmen ist. Hierzu hat eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalles zu erfolgen, wobei die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen von besonderer Bedeutung sind. Ferner ist der Umstand zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelte.

### Ausnutzung

Bei zunehmender Anzahl befristeter Verträge und Dauer der befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann es eine missbräuchliche Ausnutzung darstellen, wenn der Arbeitgeber gegenüber einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift. Zu berücksichtigen ist außerdem, ob die Laufzeit der Verträge zeitlich hinter dem prognostizierten Vertretungsbedarf zurückbleibt.



Bei der Gesamtwürdigung können noch weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen – zu denken ist dabei etwa an die Zahl und Dauer von Unterbrechungen zwischen den befristeten Verträgen. Bei der Gesamtbeurteilung ist auch die Übereinstimmung von Befristungsgrund und Befristungsdauer als Indiz gegen einen Gestaltungsmissbrauch zu werten. Daneben können grundrechtlich gewährleistete Freiheiten von Bedeutung sein.

Außerdem sind die besonderen Anforderungen der in Rede stehenden Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien zu berücksichtigen, sofern dies objektiv gerechtfertigt ist. Wann genau jedoch die Schwelle zum Rechtsmissbrauch überschritten wird, ist weder durch den Gesetzgeber noch durch die umfangreiche Rechtsprechung zu diesem Thema festgelegt worden.

### Höchstdauer

Grundsätzlich unproblematisch ist es, befristete Arbeitsverhältnisse hintereinander für eine Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit abzuschließen – diese Regelung ist für sachgrundlose Befristungen gesetzlich festgeschrieben. Aber auch bei Sachgrundbefristungen muss dieses Kriterium im Hinblick auf einen Zeitraum, der unproblematisch rechtmäßig ist, Anwendung

finden. Erst ein erhebliches Überschreiten dieses genannten Grenzwertes begründet die Prüfung einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung.

Diese Grundsätze hat das LAG in Chemnitz auf den vorliegenden Sachverhalt angewendet. Die 26 aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge, der Einsatz der Klägerin überwiegend in der gleichen Abteilung der Dienststelle sowie die Tatsache, dass die Beklagte gerade in dieser Dienststelle die Hälfte der anfallenden Zeitstunden durch befristet angestellte Mitarbeiter(innen) überbrückt, war ausreichend für das LAG, der Entfristung des Arbeitsvertrages aufgrund der rechtsmissbräuchlichen Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit zuzustimmen.

Dem konnte die Beklagte keine relevanten Einwände entgegensetzen, anschließend scheiterte sie auch mit einer Nichtzulassungsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht. Es bleibt also beim erfolgreichen Einsatz der GdS, die für ihre betroffene Kollegin eine unbefristete Weiterbeschäftigung durchsetzen konnte, und bei der Erkenntnis, dass sich der GdS-Leitspruch „Wir kommt weiter“ auch in diesem Rechtsschutzfall wieder einmal bewahrheitet hat.

*Christina Schlegel*



Norman S.,  
langjähriges  
dbb-Mitglied

## Kredite ablösen oder Wünsche erfüllen - Freiräume schaffen!

Alles spricht für ein Beamtendarlehen über das dbb vorsorgewerk:

- ✓ Freier Verwendungszweck: z. B. für die Umschuldung bisheriger Kredite, Ausgleichen von Rechnungen oder Investitionskredit für größere Anschaffungen
- ✓ Darlehen von 10.000 € bis 60.000 €
- ✓ Flexible Laufzeiten: 12, 15 oder 20 Jahre
- ✓ Festzinsgarantie
- ✓ Höchsteintrittsalter 58 Jahre
- ✓ 100 % anonym (keine Datenweitergabe an Unberechtigte)
- ✓ 100 % Vertrauensgarantie



### Jetzt unverbindliches Angebot anfordern!

Telefonisch unter: 030 / 4081 6425



oder online unter:  
[www.dbb-vorsorgewerk.de/bd\\_anfrage](http://www.dbb-vorsorgewerk.de/bd_anfrage)

dbb vorsorgewerk GmbH  
Friedrichstraße 165  
10117 Berlin

beamtendarlehen@dbb.de  
www.dbb-vorsorgewerk.de

Tel.: 030/4081 6425  
Fax: 030/4081 6499

**dbb vorsorgewerk**  
günstig • fair • nah

EU-Datenschutzgrundverordnung

# Schlüssel für mehr Sicherheit beim Arbeitnehmerdatenschutz?

*Nach jahrelangem Ringen um eine Verbesserung des Datenschutzes in Europa hat das Europäische Parlament Mitte April 2016 eine EU-Datenschutzgrundverordnung verabschiedet, die nach einer zweijährigen Übergangsfrist im Mai 2018 in Kraft treten soll. Im Folgenden gibt das GdS-Magazin einen Überblick über die aktuelle Rechtslage, schildert die Hintergründe für das Zustandekommen der neuen Verordnung und verdeutlicht, warum die künftigen Regelungen die berechtigten Erwartungen von Gewerkschaften und Datenschützern an einen verbesserten Arbeitnehmerdatenschutz bedauerlicherweise nur ansatzweise erfüllen.*

Zu Beginn des ersten Halbjahres 2015 hatte es zunächst wieder einmal so ausgesehen, als ob es auf kritische Fragestellungen zum Datenschutz, wie sie etwa unter der Schlagzeile „Was tut Europa für die informationelle Selbstbestimmung?“ in Heft 6-2015 des GdS-Magazins formuliert worden war, erneut keine befriedigende Antwort geben wird. Unerwartet plötzlich führte dann der Eintritt in den sogenannten Trilog – bestehend aus der Europäischen Kommission, dem Europäischen Rat und dem Europäischen Parlament – trotz erheblicher Meinungsunterschiede doch noch zu einer Einigung der EU-Mitgliedstaaten in Sachen Datenschutz.

Nachdem am 15. Dezember 2015 über eine Endfassung des Gesetzestextes entschieden worden war, konnte die „Verordnung des Rates und des Europäischen Parlaments zum Schutz natürlicher Personen“ – kurz EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) – schließlich am 14. April 2016 beschlossen werden – allerdings mit der Besonderheit, dass sie erst nach Ablauf einer Übergangsfrist von zwei Jahren angewandt wird. Dabei sind die Ansprüche an die neue DS-GVO, vor allem was den Arbeitnehmerdaten-

schutz angeht, im Vorfeld hochgesteckt gewesen.

## Hoher Regelungsbedarf

Angesichts der rasanten Entwicklung durch den digitalen Wandel nicht zuletzt in der Arbeitswelt besteht unbestritten ein hoher Regelungsbedarf beim Datenschutz. Im Zeitalter von Big Data und Vorratsdatenspeicherung sind Metaphern wie „der gläserne Bürger“ oder „der gläserne Mitarbeiter“ nicht länger nur Fachexperten für Datenschutz und Datensicherheit ein Begriff.

Der digitale Fortschritt macht jede(n) auch unfreiwillig zum Teil einer digitalisierten Umwelt. Selbst diejenigen, die sich bis jetzt noch erfolgreich gegen die Nutzung von Facebook, Whatsapp oder das Sammeln von Payback-Bonuspunkten gewährt haben, werden spätestens beim alltäglichen Gebrauch des Internets, ihres Handys oder der elektronischen Gesundheitskarte erfasst.

Da wir einen großen Teil unserer Lebenszeit auf der Arbeit verbringen, endet die digitale Erfassung und Verwaltung auch nicht vor den Toren der Dienst- oder Betriebsstätte. Schon längst nutzen Arbeitgeber die Vielfalt technischer Errungenschaften, indem sie

Personaldaten genauso wie Gesundheitsdaten von Mitarbeitern sammeln und analysieren. Insbesondere bei den Sozialversicherungsträgern, die Arbeitgeber und Personalkrankenkasse in einem sind, besteht dabei die große Gefahr, dass der Arbeitgeber sein Interesse an den Arbeitnehmerdaten höher bewertet, als es rechtlich erlaubt ist. Obwohl ihr Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Artikel 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 des Grundgesetzes) verletzt sein kann, schweigen in nicht seltenen Fällen die betroffenen Arbeitnehmer.

Grund hierfür ist der Umstand, dass zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein gewisses Machtgefälle besteht. Der Arbeitgeber befindet sich unter anderem wegen seines Weisungsrechts (sogenanntes Direktionsrecht) in einer stärkeren Position als die bei ihm Beschäftigten. Zudem sind Arbeitnehmer wirtschaftlich abhängig von ihren Arbeitgebern und haben bereits aus diesem Grund kein großes Interesse daran, gegen den eigenen Arbeitgeber wegen Datenschutzverstößen vor Gericht zu ziehen. Folglich gibt es viele Gründe dafür,

dass es in Deutschland zu Missbrauchsfällen bei Großkonzernen wie der Deutschen Telekom, der Deutschen Bahn oder dem Lebensmittel-Discouter Lidl kommen konnte.

## Vorreiter in Europa

Dabei war die Bundesrepublik durch die Schaffung umfassender datenschutzrechtlicher Regelungen wegweisend beim Datenschutz in Europa. Gleiches gilt für die nationale Rechtsprechung, die im Jahr 1983 mit dem Volkszählungs-Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) erstmalig jedem Einzelnen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung zugestanden hat, obwohl dieses im Grundgesetz nicht explizit geregelt ist. Das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung umfasst das Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen.

Diese Rechtsprechung, die anfangs sogar den Europäischen Gerichtshof (EuGH) entscheidend beeinflusste, findet selbstverständlich dort ihre Grenzen, wo das geltende Recht endet. Leider sind sowohl das Europarecht als auch die deutsche Gesetzgebung völlig veraltet.

So fußt der europäische Datenschutz auf einer Datenschutzrichtlinie aus dem Jahr 1995 (95/46/EG). Hinzu kommt, dass diese veraltete EU-Richtlinie ihre Umsetzung im nationalen Recht der EU-Mitgliedstaaten findet. Dies hat zur Folge, dass es 28 unterschiedliche nationale Regelungen gibt, in Deutschland beispielsweise das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Diese Vielfalt an nationalen Regelungen verhindert ein einheitliches hohes Datenschutzniveau in Europa.

Leider ist es so, dass auch hierzulande die fortschreitende Modernisierung der Arbeits-

Nichtsdestotrotz ist der Arbeitnehmerdatenschutz in Deutschland nur lückenhaft geregelt. Auch bereichsspezifische Spezialregelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz in anderen Gesetzen – wie zum Beispiel dem Bundesbeamten-, dem Telemedien-, dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen – ändern daran nichts.

Weil die deutschen Gesetze trotz erheblicher Bedeutung in der Praxis keine einheitlichen Regelungen beinhalten, müssen nach wie vor viele Fragen durch die Arbeitsgerichte entschieden werden.

pfligt – den Betroffenen sind Informationen über die Datenverarbeitung „in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln“ (Artikel 12 Abs. 1 DS-GVO). Im Falle eines Datenverstoßes kann zudem die Pflicht bestehen, die Aufsichtsbehörde und die betroffene Person zu informieren. Ebenso sind die Dokumentations- und Nachweispflichten für verantwortliche Stellen gestiegen.

- Sanktionen: Das Datenschutzrecht wird durch empfindliche, dem Kartellrecht ähnliche Sanktionen effektiver

hängt werden. Außerdem besteht die Maßgabe, dass die Bußgelder nicht nur verhältnismäßig, sondern auch „abschreckend“ sein sollen, was bislang nur höchst ausnahmsweise der Fall war. Eine strafrechtliche Haftung ist ebenfalls nicht ausgeschlossen, allerdings müssen derartige Verstöße durch nationale Vorschriften der Mitgliedstaaten sanktioniert werden.

- Recht auf Löschung: Die DS-GVO beinhaltet ein „Recht auf Vergessenwerden“ sowie einen umfassenden Lösungsanspruch (Artikel 17 DS-GVO). Danach sind personenbezogene Daten unter anderem dann zu löschen, wenn sie für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet worden sind, nicht mehr notwendig sind.

- Anwendungsbereich: Letztlich wird die DS-GVO einen erweiterten Anwendungsbereich haben, da sie auch für außer-europäische Unternehmen gilt, wenn diese Waren und Dienstleistungen im europäischen Markt anbieten. Zudem wird die DS-GVO – anders als das BDSG – nicht von bereichsspezifischen, spezielleren nationalen Gesetzen verdrängt werden können. Die DS-GVO geht folglich als sogenannte Vorrangregelung einzelstaatlichen Vorschriften vor.

- Datenschutzbeauftragte: Für Datenschutzbeauftragte sieht die DS-GVO einen erweiterten Pflichten- und Überwachungsbereich vor. Ein Hinwirken auf die Einhaltung der Datenschutzvorschriften, wie es das BDSG vorsah, reicht hiernach nicht mehr aus.

- Datenübermittlung innerhalb der Unternehmensgruppe: Die DS-GVO erleichtert den konzerninternen Austausch personenbezogener Daten, indem ein berechtigtes Interesse der Unternehmensgruppen an der Übermittlung dieser Daten anerkannt wird.



strukturen schlicht verschlafen wurde. Mit der Novellierung des BDSG im Jahr 2009 hat der Bundesgesetzgeber zwar auf die bereits erwähnten Missbrauchsfälle der Vergangenheit reagiert, indem explizit die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses geregelt (§ 32 BDSG) sowie legale Videoüberwachungen stärker reglementiert wurde (§ 6b BDSG).

### Wichtige Neuerungen

Zunächst ist festzuhalten, dass die DS-GVO wesentliche Veränderungen beinhaltet, die durchaus als positiv zu bewerten sind. Hierzu zählen folgende Erweiterungen gegenüber dem BDSG:

- Erweiterte Transparenz/neu geschaffene Nachweispflichten: Die DS-GVO enthält umfangreichere und detailliertere Regelungen zur Informations-

durchgesetzt werden können. Neben Geldentschädigungen für Persönlichkeitsrechtsverletzungen sieht die DS-GVO bemerkenswert hohe Bußgelder vor – während das BDSG bisher lediglich ein Bußgeld in Höhe von maximal 300 000 Euro kannte, können von den Aufsichtsbehörden nunmehr je nach Verstoß Bußgelder bis zu 20 Millionen Euro oder gar bis zu vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes ver-

- **Folgenabschätzung:** Bezüglich Datenverarbeitungsvorgängen, die besonders hohe Risiken für die persönlichen Rechte und Freiheiten betroffener Personen beinhalten, schreibt die DS-GVO die Durchführung einer vorausgehenden Datenschutz-Folgenabschätzung vor – beispielsweise müssen Arbeitgeber in Verdachtsfällen, die zu internen strafrechtlichen Ermittlungen gegen Arbeitnehmer führen, vorab eine Folgenabschätzung vornehmen.

- **datenschutzfreundliche Voreinstellungen/Pflicht zur Datensparsamkeit:** Hersteller und Verantwortliche werden verpflichtet, bereits im Vorfeld datenschutzfreundliche Produkte und Voreinstellungen einzusetzen. Während das BDSG bislang lediglich ein Gebot zur Datensparsamkeit vorgesehen hat, wobei Zuwiderhandlungen in der Praxis völlig ungestraft geblieben sind, schreibt die DS-GVO nun die Datensparsamkeit verpflichtend vor (Artikel 5 DS-GVO); Verstöße werden nach dem erhöhten Bußgeldkatalog sanktioniert.

### Bewährte Grundsätze

Neben diesen Neuerungen hält die DS-GVO glücklicherweise an datenschutzrechtlichen Grundsätzen fest, die sich bereits im deutschen Datenschutzrecht bewährt haben.

Eine solche Grundregel ist beispielsweise das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt – dieses besagt, dass jede Verarbeitung personenbezogener Daten aufgrund des damit verbundenen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen einer Erlaubnis bedarf. Eine Erlaubnis in diesem Sinne stellt die Einwilligung der betroffenen Person dar. Nur ausnahmsweise erlaubt die DS-GVO – genauso wie das BDSG – die Verarbeitung der Daten ohne Einwilligung oder gegen den Willen des Betroffenen, wenn ein in der DS-GVO enthaltener Erlaubnistatbestand die verantwortliche Stelle zum Eingriff legitimiert.

Ebenso stellen das Erforderlichkeitsprinzip und das Gebot der Sparsamkeit auch weiterhin tragende Säulen des Datenschutzes dar. Demnach ist die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten nur dann erforderlich, wenn die konkrete Aufgabe ohne das jeweilige Datum nicht erfüllt werden kann. Anderenfalls ist nach dem Sparsamkeitsgebot die Verarbeitung nicht erlaubt.



Eng verknüpft mit dem Erforderlichkeitsprinzip ist das Gebot der Zweckbindung, wonach eine Verarbeitung nur rechtmäßig ist, wenn die Daten für den Zweck verarbeitet werden, für den sie auch erhoben worden sind. Auch dieses Gebot ist in der DS-GVO verankert, indem eine Zweckänderung nur dann als rechtmäßig gilt, wenn der neue Zweck mit dem ursprünglichen Erhebungszweck vereinbar ist. Eine explizite Regelung für den Arbeitnehmerdatenschutz enthält die DS-GVO – anders als das BDSG – jedoch nicht.

Dabei spielen die zuletzt genannten Prinzipien besonders bei der Datenverarbeitung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses eine große Rolle. Arbeitgeber verarbeiten Arbeitnehmerdaten in der Praxis auch mal gern zu anderen Zwecken, als sie dies ursprünglich festge-

legt hatten. Auf diese besondere Gefährdungslage hatte der deutsche Gesetzgeber mit Einführung des § 32 BDSG reagiert, dessen Abs. 1 zufolge die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten eines Beschäftigten für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nur dann erlaubt ist, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.

### Viele Öffnungsklauseln

Schließlich wird die DS-GVO noch von einer regelrechten „Öffnungssäule“ getragen. Dies bedeutet, dass durch Öffnungsklauseln an verschiedenen Stellen Raum für ergänzende oder präzisierende Regelungen existiert, die von den EU-Mitgliedsstaaten zu erlassen sind bzw. erlassen werden können (sogenannte Begleitgesetze).

Eine derartige Öffnungsklausel sieht die DS-GVO auch für den Arbeitnehmerdatenschutz vor (Artikel 88 Abs. 1 DS-GVO). Darüber hinaus werden die EU-Mitgliedsstaaten ermächtigt, Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten zu verabschieden (Artikel 88 Abs. 1 DS-GVO). Einen Auftrag bzw. eine Verpflichtung zur Umsetzung von Beschäftigtendatenschutz in Form eines Gesetzes enthält der genannte Artikel leider nicht – demzufolge kann der deutsche Gesetzgeber tätig werden, muss es aber nicht.

Erfreulicherweise deuten die jüngsten Entwicklungen darauf hin, dass der Handlungsbedarf von der Bundesregierung erkannt wurde. Das Bundesinnenministerium hat am 23. November 2016 den Referentenentwurf für ein Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die DS-GVO vorgelegt, der sich inhaltlich in puncto Be-

schäftigtendatenschutz weitgehend an den bestehenden Regelungen des bisherigen BDSG und damit an dessen § 32 orientieren soll.

Fakt ist, dass am 25. Mai 2018 das BDSG außer Kraft treten wird. Bis dahin müssen zumindest diejenigen Regelungen ersetzt werden, die gemäß den Vorgaben der DS-GVO geregelt werden müssen. Ebenso ist die Vereinbarkeit der bereichsspezifischen Vorschriften mit der DS-GVO zu überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

### Weiter Flickenteppich

Im Großen und Ganzen geht das Datenschutzniveau der DS-GVO über die Vorgaben des bisherigen BDSG hinaus – ein Umstand, der auf den ersten Blick zufriedenstellend wirkt. Ein zweiter Blick offenbart allerdings, dass wegen der enthaltenen Öffnungs- bzw. Ermächtigungsklauseln auch mit der neuen DS-GVO ein Stück Datenschutz-Flickenteppich innerhalb der EU bestehen bleibt. Insbesondere die Forderung einer echten Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes konnte Brüssel nicht erfüllen.

Bleibt zu hoffen, dass diejenigen EU-Mitgliedstaaten, die bislang ein niedriges Niveau beim Beschäftigtendatenschutz haben, von der Möglichkeit Gebrauch machen werden, Sonderregelungen auf nationaler Ebene zu schaffen und so doch noch einen Schlüssel für mehr Sicherheit beim Arbeitnehmerdatenschutz zu finden. Für die Bundesrepublik Deutschland wird wohl auch die Zukunft kein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz bereithalten. Der Entwurf zum neuen BDSG beinhaltet jedenfalls keine wesentlichen Erneuerungen oder gar Detailregelungen, die den Beschäftigtendatenschutz näher konkretisieren, als dies bisher bereits der Fall war.

Monika Atzert

Sozialwahlen 2017

# Gemeinsam schon viel erreicht

*Die Sozialversicherung ist keine normale Versicherung, sondern eine selbstverwaltete Gemeinschaft, die ihre Mitglieder solidarisch gegen die Wechselfälle des Lebens absichert. Alle sechs Jahre wird die Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger aus der Mitte ihrer Mitglieder neu gewählt. 2017 ist es wieder so weit – bis Ende Mai finden die Sozialwahlen statt, wobei die GdS schon jetzt gut vertreten ist.*

Die Sozialwahlen als Ausdruck gelebter Demokratie in der Sozialversicherung werfen immer deutlicher ihre Schatten voraus. Bis zum 31. Mai 2017 wird es bei zehn Versicherungsträgern – dabei in acht Fällen auf der Seite der Versicherten – zu einer „Urwahl“, also zu einer Wahl mit Wahlhandlung und Wähler(inne)n kommen.

Im Zeitraum vom 10. April bis 11. Mai 2017 werden den Wahlberechtigten die Wahlunterlagen auf dem Postweg zugestellt, ohne dass es eines besonderen Antrages durch die Versicherten bedarf. Wer die Wahlunterlagen bis 11. Mai nicht erhalten hat, muss sie bis spätestens 18. Mai bei seinem Sozialversicherungsträger anfordern. Vom 10. April bis 31. Mai liegen die Vorschlagslisten in den Geschäftsstellen der Versicherungsträger aus, bei denen eine Urwahl stattfindet.

## Prinzip der Listenwahl

Auf dem Stimmzettel kreuzen die Wähler „ihre“ Vorschlagsliste an, stecken sie in den mit den Wahlunterlagen übersandten Briefumschlag und werfen ihn dann unfrankiert in den nächsten Briefkasten. Bis zum 31. Mai muss der Stimmzettel beim Versicherungsträger eingegangen sein. Wahlberechtigt sind alle selbst versicherten Personen, die am 1. Januar 2017 mindestens 16 Jahre alt sind. Die Staatsangehörigkeit der Versicherten spielt dabei keine Rolle.

Weil die Sozialwahlen Listenwahlen sind, können die Wähler ihre Stimme nicht für ein-

## Sozialwahl



# 2017

Für Rente & Gesundheit



## Wählen Sie Sozialkompetenz:

# Liste 12



Wir kommt weiter

zelne Personen abgeben, vielmehr müssen sie sich für eine von mehreren Listen entscheiden. Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl ist gewährleistet, dass auch Minderheiten eine angemessene Vertretung in den Selbstverwaltungsorganen finden können. Die Zahl der Sitze in den Selbstverwaltungsorganen richtet sich nach der für die betreffende Liste abgegebene Zahl an Stimmen. Dabei sind auch Listenzusammenlegungen und Listenverbindungen zulässig.

Im Rahmen der Sozialwahlen, die frei und geheim sind, wird in der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung für die Dauer von sechs Jahren jeweils die Vertreterversammlung des Sozialversicherungsträgers gewählt. Die Vertreterversammlung – auch „Sozialparlament“ genannt – setzt sich paritätisch aus Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber zusammen. Hingegen bildet der ebenfalls ehrenamtlich tätige Vorstand, der von der Vertreterversammlung in der ersten Sitzung der neuen Amtsperiode gewählt wird, sozusagen die „Regierung“ des Versicherungsträgers.

Bei den Krankenkassen besteht anstelle von Vertreterversammlung und Vorstand ein Verwaltungsrat, der die Rechte und Pflichten beider Selbstverwaltungsorgane in sich vereinigt. Zu den wichtigsten Aufgaben des Verwaltungsrates gehört die Festsetzung des Zusatzbeitrages, den allein die Mitglieder aufzubringen haben

(derzeit liegt er bundesweit bei durchschnittlich 1,1 Prozentpunkten). Experten erwarten vor allem für das Jahr 2018 eine deutliche Anhebung dieses „Obolus“ – eine Aufgabe, um die so mancher Verwaltungsrat einer Krankenkasse im Zeichen des Wettbewerbs nicht zu beneiden ist.

### Großes Engagement

In Deutschland engagieren sich Tausende von Frauen und Männern in der sozialen Selbstverwaltung aller Versicherungszweige – diese bringen ihre berufliche Erfahrung und ihr Wissen in die Gremien ein und wirken bei allen wichtigen Entscheidungen der Versicherungsträger mit. Die soziale Selbstverwaltung kennzeichnet die Sozialversicherung seit über 125 Jahren und garantiert auch weitgehende Unabhängigkeit von staatlicher Verwaltung.

Bei nahezu 95 Prozent aller Sozialversicherungsträger finden sogenannte „Friedenswahlen“ statt. Dabei gelten die von den Sozialpartnern und sonstigen Arbeitnehmervereinigungen bzw. „Freien Listen“ vorgeschlagenen Kandidaten mit dem Wahltag automatisch als gewählt, wenn es nicht mehr Bewerber als zu besetzende Mandate gibt. Diese Art von Wahlen sieht das Sozialgesetzbuch ausdrücklich vor.

Wie bereits im Jahr 2011 ist die GdS auch bei den Sozialwahlen 2017 mit dem Ziel angetreten, ihre Präsenz in der sozialen Selbstverwaltung weiter auszubauen. Bei den AOKs Nordwest, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Rheinland-Pfalz/Saarland hat die GdS bereits seit mehreren Jahren Plätze in den Selbstverwaltungsgremien inne. Auch bei der IKK Nord und der IKK Südwest sowie bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft ist die GdS mit jeweils mindestens einem Mandat vertreten. Ab 2017 steht der GdS zudem ein Mandat im Verwaltungsrat der AOK Rheinland-Hamburg zu.

### Viele Unterschriften

Für 2017 hat der GdS-Bundesvorstand beschlossen, bei den AOKs in Bayern und in Baden-Württemberg wie auch bei der IKK classic den Versuch zu unternehmen, ebenfalls mindestens jeweils einen Platz im Verwaltungsrat zu erobern. Damit die GdS-Vorschlagslisten zur Sozialwahl zugelassen werden, mussten bei den drei Krankenkassen gemäß SGB IV § 48

Unterstützerunterschriften von Versicherten gesammelt werden – bei der AOK Bayern waren dies 2 000 Unterschriften, bei der AOK Baden-Württemberg und bei der IKK classic jeweils 1 000 Unterschriften.

Mit hohem Einsatz haben sich die betroffenen GdS-Landesverbände Bayern und Baden-Württemberg wie auch die GdS-Betriebsgruppe in der

IKK classic an diese Aufgabe gemacht, die am Ende jedoch von allen Beteiligten mit großem Engagement und durch ein gelungenes Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt mit Bravour gemeistert werden konnte: Bei allen drei Krankenkassen hat die GdS das erforderliche Unterschriftenquorum erreicht, sodass die GdS-Vorschlagslisten allesamt zur Sozialwahl zugelassen wurden.

# Sozialwahl

## 2017

Für Rente & Gesundheit



## Wählen Sie Sozialkompetenz:

# Liste 12

Deutsche Rentenversicherung Bund

# GdS

Wir kommt weiter

Mit den Zulassungen „in der Tasche“ konnte die GdS in Verhandlungen mit anderen Listenträgern – wie beispielsweise dem DGB – erreichen, dass ihr in allen fraglichen Verwaltungsräten mindestens ein Platz zugesichert wurde. Darüber hinaus hat die GdS auch Plätze in allen Direktions- bzw. Landesbeiräten der AOKs in Bayern und Baden-Württemberg sowie der IKK classic erhalten. Ein schöner Erfolg, den sich alle ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer auf die Fahnen schreiben können.

### Spezieller Blickwinkel

Durch ihre Mitwirkung werden die Mandatsträger aus den Reihen der GdS in die Lage versetzt, die Arbeit der Selbstverwaltungsorgane dieser Krankenkassen um den ganz speziellen Blick von Beschäftigten der Sozialversicherung im Sinne der Versicherten bereichern zu können. Für die Versicherten ein angenehmer Nebenaspekt: Indem die GdS ihre Listen mit den Listen anderer Organisationen zusammengelegt hat, wurden kostenintensive Urwahlen verhindert und der Haushalt der Krankenkassen geschont.

Allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an den Unterschriftensammlungen beteiligt haben, sei auf diesem Wege ganz herzlich gedankt. Stellvertretend für alle Sammler sollen an dieser Stelle die Kollegen Udo Schwarz (früher AOK Hessen) und Meinolf Schneider (früher AOK Westfalen-Lippe) genannt werden, die allein rund 280 bzw. 170 Unterschriften für die GdS-Liste bei der DRV Bund gesammelt haben. Über den weiteren Verlauf der Sozialwahlen 2017, mit deren endgültigen Ergebnissen Ende Mai zu rechnen ist, werden wir in den nächsten Ausgaben des GdS-Magazins berichten.

Dieter Leopold,  
Hendrik Steven

## Sozialwahlen bei der DRV Bund

# Liste 12 wählen!

**Auch bei der der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund findet bis zum 31. Mai 2017 eine „Urwahl“ der Versicherten statt. Wer der Sozialkompetenz und dem Sachverstand der GdS vertraut, der sollte hier Liste 12 wählen!**

Rund 30 Millionen wahlberechtigte Versicherte und Rentner(inn)en sind aufgerufen, die 15 Vertreter für die Vertreterversammlung der DRV Bund auf Versicherten-seite zu wählen, während die Arbeitgeber ihre 15 Vertreter in einer „Friedenswahl“ für dieses Gremium bestimmen. Die Vertreterversammlung stellt den Haushaltsplan fest, beschließt die Jahresrechnung und billigt den Geschäftsbericht. Auch wählt sie die rund 2 600 bundesweit ehrenamtlich tätigen Versichertenberater(innen) und die beiden Selbstverwaltungsmitglieder für die 252 bundesweit tätigen Widerspruchsausschüsse.

Dabei ist die Vertreterversammlung der DRV Bund eines der wenigen Selbstverwaltungsorgane, bei denen die Versichertenvertreter tatsächlich gewählt werden. Zu den Sozialwahlen 2017 haben insgesamt 14 Gewerkschaften und sonstige Arbeitnehmer- bzw. Versichertenorganisationen Vorschlagslisten beim Wahlausschuss der DRV Bund eingereicht. Wie schon bei den drei vorangegangenen Sozialwahlen gehört dazu auch wieder die GdS.

In seiner Sitzung am 5. Januar 2017 hat der Wahlausschuss jedoch nur zwölf der 14 eingereichten Vorschlagslisten zur Wahl zugelassen. Zwei Listen wurde die Zulassung verweigert, darunter auch die Liste des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) – unter anderem, weil nicht genügend



Spitzenkandidatin der GdS bei der DRV Bund: Bettina Stiefel

Unterstützerunterschriften von Wahlberechtigten gesammelt werden konnten. 2 000 Unterschriften sind notwendig gewesen, um zur Wahl zugelassen zu werden – ein Quorum, das die GdS dank ihrer fleißigen und motivierten Mitglieder nach 1999, 2005 und 2011 bereits zum vierten Mal in Folge erreicht hat.

### Spitzenkandidatin

Die GdS-Liste wird auf dem Stimmzettel als „Liste 12“ erscheinen. Spitzenkandidatin der GdS-Liste ist Bettina Stiefel, die nicht nur Vorsitzende des GdS-Landesverbandes Hessen ist, sondern als Beschäftigte der DRV Hessen auch viel Erfahrung in der Rentenversicherung mitbringt. Als langjährige stellvertretende Vorsitzende des örtlichen Personalrates und Mitglied des Gesamtpersonalrates ist sie zudem mit Arbeitnehmerfragen eng vertraut.

Auch der dbb beamtenbund und tarifunion – die Dachorganisation der GdS – hat wie-

der eine eigene Vorschlagsliste zur Wahl eingereicht, die auf dem Stimmzettel als Liste 9 erscheint. Etwaige Befürchtungen, dass GdS und dbb sich gegenseitig Stimmen wegnehmen, sind unbegründet, denn beide Organisationen haben mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) und der DAK-Versicherten- und Rentnervereinigung (DAK-VRV) eine sogenannte Listenverbindung vereinbart. Diese bewirkt, dass die erreichten Stimmenanteile im Hinblick auf das Überschreiten der Fünf-Prozent-Hürde addiert werden, was für die anschließende Sitzverteilung von grundlegender Bedeutung ist.

Unsere Empfehlung an alle GdS-Mitglieder lautet deshalb: Bitte wählen Sie bei der DRV Bund die Liste 12! Und überzeugen Sie bitte auch Ihre Verwandten, Bekannten und Freunde, sich an den Sozialwahlen zu beteiligen und die Vorschlagsliste der GdS zu wählen. Denn nur unsere Kandidatinnen und Kandidaten stammen selbst aus der Sozialversicherung und bürgen für Kompetenz – sie wissen wirklich, wovon sie reden, wenn es um soziale Sicherheit geht.

Bei der GdS-Bundesgeschäftsstelle in Bonn ist ein kostenloses Faltblatt erhältlich, das für die Überzeugungsarbeit eingesetzt werden kann. Weitere Informationen über die Positionen der GdS-Liste bei den Sozialwahlen der DRV Bund gibt es auf der Startseite des GdS-Internetauftrittes unter „www.gds.de“.

Neues Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“

# Antwort auf die neue Arbeitswelt?

„Lebensbegleitende Berufsberatung“ (LBB) – unter diesem Arbeitstitel hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) ein Projekt gestartet, um das Beratungsangebot bei den Agenturen für Arbeit deutlich zu erweitern. Im Folgenden berichtet GdS-Bundesvorstandsmitglied Ulrich Brockmann über die Hintergründe zu diesem Projekt.

Das Projekt bezieht sich zunächst ausschließlich auf den Rechtskreis SGB III. Nach Vorlage der Projektbeschreibung ist in einem ersten Schritt am 1. März 2017 eine einjährige Pilotphase gestartet worden. Dabei dienen die Arbeitsagenturen Düsseldorf, Kaiserslautern-Pirmasens und Leipzig als Pilotagenturen.

Mit der LBB will die BA auf den Strukturwandel in der Arbeitswelt reagieren und präventiv handeln. Darüber hinaus soll die LBB einen Beitrag zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs leisten und Potenziale von Jugendlichen und Erwachsenen besser erschließen (siehe nebenstehender Kasten „Umfassendes Beratungsangebot“).

Nicht nur dem externen Betrachter fällt da sofort das Stichwort „lebenslanges Lernen“ ein – die Assoziationen zu diesem Thema sind nicht neu, und die Berufsberatung der BA ist ja auch nicht neu. Mit dem Begriff Berufsberatung wird bisher aber nur die Organisationseinheit U25 und die Beratung und Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung verbunden.

## Orientierungsangebote

Mit dem Projekt LBB sollen nun Betreuungslücken in der beruflichen Beratung und Orientierung geschlossen werden. Wesentlicher Bestandteil des Konzepttestes ist daher die Intensivierung der bisherigen beruflichen Beratung und Orientierung. Organisatorisch eingebunden wird nicht nur die Berufsberatung, sondern auch die arbeit-

nehmerorientierte Arbeitsvermittlung, sodass eine Beratung vor und im Erwerbsleben sichergestellt werden kann.

Im Detail soll die Präsenz der Berufsberater in den Schulen verstärkt werden. So soll bereits in der Sekundarstufe II (ab Klasse 9 in den Gymnasien) individuelle Beratung stattfinden. Ziel ist es unter anderem, die Zahl der Ausbildungs- und Studienabbrüche auf Dauer zu reduzieren. Generell ist vorgesehen, dass Berufsberater flächendeckend an allen Schulen und Schulformen präsent sind.

Die Beratung von Erwachsenen (Ü25) wird auch heute schon von den Arbeitsvermittlern in den Arbeitsagenturen wahrgenommen. Dabei werden auch Ratsuchende beraten, die nicht arbeitslos sind oder kurz davorstehen. Hier ist festzustellen, dass berufliche Beratung auch Begehrlichkeiten nach Förderung von Fortbildungen oder Umschulungen weckt. Für Berufstätige kann in der Regel keine Förderung durch die BA erfolgen, sondern lediglich auf alternative Fördermittel wie etwa die Bildungsprämie (Bundesministerium für Forschung und Bildung) oder beispielsweise Bildungsccheck NRW (Arbeitsministerium NRW) verwiesen werden.

In Ausnahmefällen können Beschäftigte über das sogenannte WeGebAU-Programm der BA gefördert werden, dessen Abkürzung für „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ steht. Im Fokus dieses Programms stehen ungelernete Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen, wobei die Weiterbildung von Arbeitnehmern in Beschäftigung grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen und Beschäftigten selbst ist.

## Negative Erfahrungen

Für Arbeitslose ist eine Förderung in der Regel unproblematisch – wenn auch kein Rechtsanspruch auf Förderung besteht. Jeder Fall ist eine Einzelfallentscheidung, die im Ermessen der Beratungsfachkraft liegt. Dabei sind vor allem die gesetzlichen Förder Voraussetzungen und die Arbeitsmarktsituation zu beachten. Umschulungen sind nur bei fehlendem Berufsabschluss oder „Berufsferne“ förderbar.

Zu hinterfragen ist daher, ob eine bloße Beratung wirklich weiterhilft, wenn eine Umsetzung der beruflichen Fortentwicklung nicht realisierbar ist. In solchen Fällen ist davon aus-

zugehen, dass der Ratsuchende das Beratungsangebot eher als Farce sieht. Schon die jetzige Erfahrung zeigt, dass dies dann die Beratungsfachkräfte zu spüren bekommen.

Weitere negative Erfahrungen bringt die zentrale Weisung „Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung“, der zufolge von Arbeitslosen und Ratsuchenden nur noch ein Kurzlebenslauf der letzten drei Jahre und gegebenenfalls die erste Ausbildung erfasst wird. Die Beratungsfachkraft kann sich so nicht auf ein Beratungsgespräch vorbereiten, geschweige denn einen Fortbildungsbedarf feststellen.

Darüber hinaus fehlen vielen Vermittlungs- und Beratungsfachkräften die ausreichende Berufskunde und Arbeitsmarktkennntnisse. Dieses Manko beruht zum einen auf der Trennung der Arbeitsvermittlung (AV) in den Arbeitgeber-Service (AGS) und die arbeitnehmerorientierte AV. Zum anderen werden von der BA weiterhin eine Vielzahl von befristeten Beschäftigten eingestellt, die in einem Crash-Kursus zum Arbeitsvermittler gemacht werden. Zu allem Überfluss werden dann noch Sonderteams eingerichtet.

## PROJEKT ICH

### LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG

**Umdenken notwendig**

Die Grundidee der Stärkung der Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen vor und im Erwerbsleben durch die BA ist grundsätzlich zu begrüßen – die Qualifizierung über Fortbildung und Umschulung ist unzweifelhaft notwendig und der Schlüssel zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. Auch die für das Pilotprojekt avisierte Stellenmehrung von 110 Stellen in den Modell-Arbeitsagenturen ist gerechtfertigt, da die Beratungsfachkräfte von administrativen und sachbearbeitenden Aufgaben entlastet und zusätzlich qualifiziert werden müssen.

Wenn es die BA mit der LBB jedoch ernst meint, muss sie ihre Geschäftsmodelle generell überdenken. Dazu gehören die Überwindung der Trennung und Zersplitterung der Vermittlung und Beratung mit einer Reduzierung von Schnittstellen ebenso wie des bisherigen massiven Controllings der Integrationszahlen und des Eintrittscontrollings der Bildungs- und Integrationsmaßnahmen. Beratungsqualität macht sich nicht an Controlling-Daten fest! Darüber hinaus sind der unterminierte Sofortzugang der Kunden bei der Beratungs- und Vermittlungsfachkraft wie auch die Vielzahl von befristet als Arbeitsvermittler eingestellten Mitarbeitern kontraproduktiv.

Gefragt sind berufserfahrene Mitarbeiter mit Beratungskompetenz, ausgestattet mit einem ausreichenden Zeitfenster für die Vorbereitung und Durchführung der persönlichen Beratung. Dabei können die Online-Angebote der BA (zum Beispiel Online-Terminierung, Text-Chat oder Selbsterkundungs-Tools) die Bedürfnisse der Kunden und die Arbeit der Beratungsfachkräfte nur unterstützen, nicht aber ersetzen.

Ulrich Brockmann

*Umbau der Arbeitslosenversicherung*

# Umfassendes Beratungsangebot



**Hintergrund für das BA-Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ ist die Zielsetzung von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, die Arbeitslosenversicherung langfristig zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln. Die Neuausrichtung der BA zielt darauf ab, dass vor allem die Übergänge innerhalb von Erwerbsbiografien durch Phasen der Weiterbildung aktiv unterstützt werden.**

In ihrem Weißbuch zum Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ schildert Nahles unter dem Schlagwort „Individuelle Beschäftigungsfähigkeit“, wie mit der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) und dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) bereits in der laufenden Legislaturperiode erste Weichenstellungen unter dieser Zielsetzung vorgenommen wurden.

Im nächsten Schritt sollen eine qualifizierte Beratung einschließlich umfassender Kompetenzerfassung, mehr bedarfsgeprüfte Weiterbildungsförderung für Beschäftigte sowie eine bessere Verzahnung der verschiedenen Instrumente erfolgen. Hier kommt die BA ins Spiel, die aufgrund ihrer gesetzlichen Aufgaben schon heute über vielfältige Erfahrungen mit den Instrumenten zur Potenzialanalyse und Kompetenzfeststellung verfügt und bundesweit in allen Regionen vertreten ist.

Zu den Angeboten der BA gehören sowohl die Berufsberatung für Arbeitnehmer als auch die Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber, die beide gleichermaßen gestärkt werden sollen.

Auch soll die Qualität der Beratung dahingehend verbessert werden, dass sie formale und informelle Kompetenzen, die gesundheitliche Disposition sowie die Lebensumstände des Ratsuchenden, die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die komplexe Weiterbildungslandschaft ausreichend berücksichtigt.

**Pilotprojekt**

Die BA hat in diesem Zusammenhang jüngst ein Pilotprojekt zur Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer abgeschlossen, das sehr positiv bewertet wird. Danach können insbesondere Personen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien langfristig von einer präventiven und lebenslagenorientierten Beratung profitieren. Mittelfristig sollen bestehende Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung auch im Hinblick auf digitale Kompetenzen geprüft und bestehende Programme weiterentwickelt werden.

Aufbauend auf den Erfahrungen mit dem Pilotprojekt soll ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges und lebensbegleitendes Beratungsangebot durch die BA ein wesentliches Element darstellen, um die neue Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung

sichtbar zu machen und die Zielstellungen der BA an den Wandel der Arbeit anzupassen. Dabei sollen stärker als bisher die mittel- bis langfristigen Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven der Versicherten in den Blick genommen werden.

Mittelfristig soll die BA allen interessierten Bürger(inne)n eine umfassende berufliche Beratung anbieten, die auch das Angebot einer weitreichenden Kompetenzerfassung sowie Aspekte einer Lebenslaufberatung beinhaltet. Auch die Angebote der Beratung für Arbeitgeber könnten in diesem Zusammenhang zielgerichtet ausgebaut werden.

Im Zuge der Umsetzung einer langfristig ausgerichteten Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie wird von Ministerin Nahles ein ressortübergreifender Ansatz unter Einbeziehung der Aktivitäten der Länder angestrebt, der im Rahmen einer „Nationalen Weiterbildungskonferenz“ verhandelt werden soll. Diese Strategie sollte die unterschiedlichen Stränge der Weiterbildungsförderung – von der Erstausbildung über die Weiterbildung bis zur Aufstiegsfortbildung – systematisch miteinander verzahnen.

Zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz

# Aufmerksam sein und handeln

*Suchtverhalten am Arbeitsplatz ist vielfach ein tabuisiertes Thema – häufig bleibt die Problematik unerkannt oder wird einfach verschwiegen, bis die Betroffenen ihre Sucht nicht mehr verbergen können und schlimmstenfalls ganz ausfallen. Bianca Grotheer, die als betriebliche Suchtberaterin bei der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen tätig ist, erläutert im Folgenden, warum es so wichtig ist, aufmerksam zu sein und im Kollegenkreis vertrauensvoll miteinander umzugehen, um im Ernstfall verantwortlich zu handeln und echte Hilfe leisten zu können.*

Stellen Sie sich vor, Ihre direkte Kollegin oder Ihr unmittelbarer Vorgesetzter hätte ein Suchtproblem. Woran denken Sie nun als Erstes? Wie fühlen Sie sich ganz spontan? Und woran könnten Sie dieses Problem erkannt haben? Gute Frage? Gute Frage!

An diesem kleinen Gedanken-spiel bemerken Sie bereits, wie schwierig dieses Thema anmutet und wie viele Unsicherheiten sich in Ihnen breitmachen, wenn Sie den Gedanken weiter-spinnen. Vielleicht befinden Sie sich aber auch genau in so einer Situation oder Sie kennen eine Person in Ihrem privaten Umfeld, von der Sie vermuten oder wissen, dass diese ein Suchtproblem haben könnte. Oder sind Sie selbst betroffen? Hegen Sie den Verdacht?

## Ansprechpartner

In der betrieblichen Suchtberatung geht es darum, Ansprechpartner zu sein, Hilfestellungen anzubieten, Vorgesetzte und Mitarbeiter insbesondere zum Stufenplanverfahren zu beraten und präventiv auf einen gesunden Umgang mit suchtfördernden Mitteln und Suchtproblemen im Betrieb hinzuwirken.

Aus meiner Fortbildung zur betrieblichen Suchtberaterin bei der Diakonie Oldenburg kann ich berichten, dass Sucht mehr ist, als man gemeinhin damit in Verbindung bringt. Es ist eben nicht nur „die Fahne“,



„der Alki“ oder „die, die montags immer fehlt“. Es ist auch das Wegsehen, „die Klappe halten“ und „bloß niemanden in Verlegenheit bringen“, das „Aushalten“, die Geheimnistuerei, das Decken von Kollegen und alles andere, was zum Verbergen von Problemen beiträgt. Sucht hat viele Gesichter und die Suchtmittel unterscheiden sich.

Es ist jedes Mal auch das Einzelschicksal und zumindest das kennt jeder von sich selbst. Jeder Mensch hat sein Päckchen zu tragen – mal ist das Päckchen groß, mal klein und manchmal erkennt man es nicht sofort oder nicht von alleine.

Die Arbeitsstelle ist normalerweise kein Raum, in dem man über seine Sorgen und Probleme spricht. Man soll funktionieren und den Arbeitsablauf nicht stören – das ist leider in vielen Betrieben noch das oberste Gebot. Und natürlich ist es richtig, dass die Arbeitsleistung stimmen soll.

Aber diese kann eben nur stimmen, wenn auch der Rahmen stimmt. Und dazu gehört eine vertrauensvolle Basis. Hierzu können die Vorgesetzten ganz wesentlich beitragen, sie stehen meiner Ansicht nach auch in der Verantwortung, dies zu gewährleisten. Aber auch Sie als Kollege und Mitarbeiter

sind ein wichtiges Element im täglichen Miteinander und auch Sie tragen die Verantwortung für ein gutes Arbeitsklima.

## Mehr Achtsamkeit

Ist Ihnen schon einmal aufgefallen, wie häufig Sie Ihre Kolleg(inn)en im Vergleich zu Familie und Freunden sehen? Und dennoch wird diese Beziehung häufig eher stiefmütterlich behandelt. Ich möchte daher an Sie appellieren und Sie bitten, sich etwas Gutes zu tun und ein vertrauensvolles und achtsames Verhältnis zu Ihren Kollegen aufzubauen.

Horchen Sie doch ruhig einmal nach, was Ihre Kollegin oder

Ihren Kollegen beschäftigt – nicht auf eine sorgenvolle oder kontrollierende Art, sondern so, als würden Sie mit Ihrem Partner oder einem Freund sprechen. Nehmen Sie einmal eine andere Sichtweise ein und vielleicht sehen Sie sich beide in einem anderen Licht. Das geht nicht sofort und lebt vom regelmäßigen Austausch, aber Sie werden sehen, dass es sich lohnt.

Diese Basis ist ein Prozess und benötigt Zeit – Zeit, die eine süchtige Person nicht hat. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass Sie aufmerksam werden, wenn sich eine Kollegin oder ein Kollege im Verhalten ändert oder sich Schwierigkeiten in der täglichen Arbeit zeigen. Zögern Sie bitte nicht, sondern handeln Sie – sprechen Sie mit dem oder der Betroffenen oder eben mit der betrieblichen Suchtberatung. Es nützt weder der Person noch Ihnen, wenn Sie Ihre Beobachtungen und Sorgen verschweigen, denn vielleicht ist Ihr Engagement der entscheidende Schritt.

Niemals geht es hierbei um Verrat, Anschwärzen oder Verleumdung. Darüber hinaus unterliegt die betriebliche Suchtberatung der Schweigepflicht und kann Ihnen diese Befürchtungen nehmen. Informieren Sie sich bitte bei Ihrer hauseigenen Suchtberatung, wie so ein Gespräch abläuft und welche Konsequenzen gezogen werden können. Auch wenn Sie sich in Ihrem privaten Umfeld mit Suchtproblemen konfrontiert sehen, bietet Ihnen die betriebliche Suchtberatung gerne ihre Unterstützung an. Die Gesundheit anderer kann auch Ihr Wohlbefinden maßgeblich beeinflussen.

### Kontaktaufnahme

Sollten Sie den Verdacht haben, dass Sie selbst von bestimmten Mitteln oder Gewohnheiten nicht loskommen, oder bereits wissen, dass Sie ein Suchtproblem haben und nun Kon-

sequenzen im Betrieb fürchten, nehmen Sie bitte Kontakt zur betrieblichen Suchtberatung oder zu Ihrer örtlichen Suchtberatungsstelle auf.

Die betriebliche Suchtberatung kann Ihnen umfassende Informationen und Kontaktadressen geben und auf Ihren Wunsch hin auch Kontakt zu einer Suchtberatungsstelle vermitteln. Hier erfahren Sie alles zum Thema Stufenplan und erhalten Infos zu arbeitsrechtlichen Themen, zum Beispiel wenn Sie bereits auffällig geworden sind. Die betriebliche Suchtberatung unterliegt der Schweigepflicht! Ihre Vorgesetzten werden nur mit Ihrem Einverständnis hinzugezogen!

Sind Sie Vorgesetzte(r) und haben nun die Aufgabe, Gespräche mit einem betroffenen Kollegen zu führen und/oder das Stufenplanverfahren einzuleiten? Dann zögern Sie bitte nicht und holen Sie sich Rat und Unterstützung bei der betrieblichen Suchtberatung. Und vergessen Sie bitte nicht, dass auch Sie als Vorgesetzte(r) nicht vor Suchtproblemen geschützt sind.



*Bianca Grotheer ist seit Mai 2015 als betriebliche Suchtberaterin der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen in der Geschäftsstelle Bremen eingesetzt. Zuvor hatte sie eine Fortbildung zur betrieblichen Suchtberaterin bei der Diakonie Oldenburg absolviert.*

Ich jedenfalls kann Ihnen nur ans Herz legen, sich umeinander zu bemühen, denn ein Arbeitsverhältnis in Angst und Misstrauen kann niemals zu guten (Arbeits-) Ergebnissen führen.

**Bianca Grotheer**

### WIR HELFEN WEITER:

**Gewerkschaft der Sozialversicherung, Bundesgeschäftsstelle**  
Müldorfer Straße 23, 53229 Bonn  
Info-Telefon (02 28) 9 77 61-0, Fax (02 28) 9 77 61-46  
E-Mail: gds@gds.de

**GdS-Geschäftsstelle Nord**  
Emder Straße 16  
26215 Wiefelstede  
Info-Telefon (0 44 02) 96 01 78  
Fax (0 44 02) 96 01 79  
E-Mail: gds.nord@gds.de

**GdS-Geschäftsstelle Süd**  
Konrad-Adenauer-Straße 16  
76287 Rheinstetten  
Info-Telefon (07 21) 5 16 47 78  
Fax (07 21) 5 16 47 79  
E-Mail: gds.sued@gds.de

**GdS-Geschäftsstelle Ost**  
Behrenstraße 24  
10117 Berlin  
Info-Telefon (0 30) 40 81-68 11  
Fax (0 30) 40 81-68 12  
E-Mail: gds.ost@gds.de

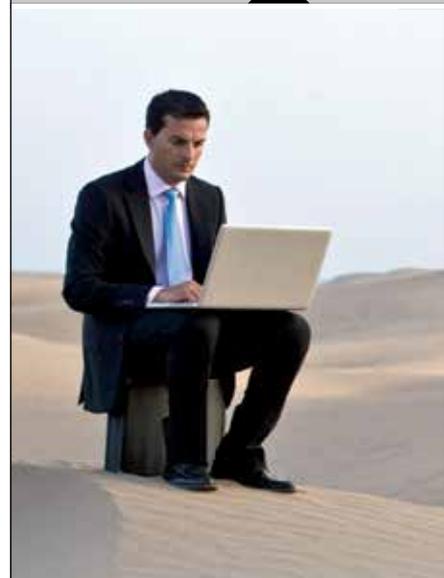
**GdS-Geschäftsstelle West**  
Wicker Heck 2 c  
44319 Dortmund  
Info-Telefon (02 31) 2 06 22 90  
Fax (02 31) 2 06 22 49  
E-Mail: gds.west@gds.de



für nur  
**9,91 €**

im Monat\* – speziell  
für dbb-Mitglieder und  
ihre Angehörigen

### PRIVAT UND VERKEHRS- RECHTSSCHUTZ



Versetzung Ihres  
Lebenspartners  
schief gelaufen?

Rufen Sie an unter:  
**030/4081 6444**

[www.dbb-vorsorgewerk.de/  
rechtsschutz](http://www.dbb-vorsorgewerk.de/rechtsschutz)

\*Jahresbeitrag auf Monatsbasis für Privat- und Verkehrs-Rechtsschutz für die Familie ergänzend zu den Leistungen des dbb im beruflichen Bereich, SB 300 EUR Versicherungsträger: ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG



**dbb  
vorsorgewerk**  
günstig • fair • nah



**Jung braucht Alt.  
Und umgekehrt!**

**Generation Zukunft: Das können wir nur alle gemeinsam sein. Dabei spielt das Alter keine Rolle. Das heißt, das Alter spielt sehr wohl eine Rolle, denn für ein intaktes Arbeits- und Zusammenleben kann die Jugend genauso viel beitragen wie der ältere Mensch. Natürlich hat dabei jeder seine eigene Perspektive. Gerade darum ist es wichtig, sich mit den richtigen Informationen und mit vorurteilsfreier Kompromissbereitschaft zu begegnen. Durch verantwortungsvollen Dialog kann so jeder mit an einer Gesellschaft bauen, in der sich auch auf Dauer gut gemeinsam leben lässt.**

**GdS** Wir kommt weiter

Für immer mehr Berufsfelder gehört ein PC mit uneingeschränktem Internetzugang zur Grundausstattung des Arbeitsplatzes. Damit stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang eine private Nutzung dieses Internetzugangs am Arbeitsplatz gestattet ist. Diese Thematik sorgt bei Beschäftigten und Arbeitgebern oftmals für Unsicherheit und soll daher im Folgenden erläutert werden.

### Unklare Ausgangslage

Grundsätzlich ist es Arbeitnehmern nicht gestattet, während der Arbeitszeit privat zu surfen. Die Arbeitszeit ist diejenige Zeit, während der sich Beschäftigte verpflichtet haben, die gegenüber dem Arbeitgeber geschuldete Leistung zu erbringen. Verbringt der Beschäftigte seine Arbeitszeit damit, aus privaten Anlässen die ihm als Arbeitsgerät zur Verfügung stehenden Ressourcen privat zu nutzen, liegt eine Form des Arbeitszeitbetrugs vor. Der Arbeitgeber geht in der Regel davon aus, dass seine Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz ihrer Leistungsverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag nachgehen, für die sie auch ihr Entgelt erhalten. Vereinfacht gesagt bezahlt der Arbeitgeber nicht dafür, dass Privatangelegenheiten erledigt werden.

Diese arbeitsrechtliche Regelung ist heutzutage für viele Arbeitgeber nicht mehr zeitgemäß. Die allermeisten Arbeitnehmer sind durch ihr Smartphone permanent erreichbar und haben darüber auch immer die Möglichkeit, privat zu surfen. Dennoch verbleibt ein „schlechtes Gewissen“ beim Beschäftigten, wenn es keine offiziellen Regelungen dazu gibt und doch privat gesurft wird. Man tut es heimlich und spricht nicht darüber.

### Klare Regelungen

Viele Arbeitgeber haben diese nicht ganz unproblematische Situation erkannt. Statt privates Surfen komplett zu verbie-

## Privates Surfen am Arbeitsplatz

# „Schlechtes Gewissen“ bei der Internetnutzung?



**Ist das private Surfen im Internet am Arbeitsplatz erlaubt? Falls ja, in welchem Umfang dürfen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit privat surfen? Muss man als Beschäftigter mit einer Kündigung rechnen, sollte man beim privaten Surfen erwischt werden? Antworten auf diese und andere Fragen zur Internetnutzung im Beschäftigungsverhältnis gibt ein Beitrag in Heft 1/2-2017 der dbb-Monatszeitschrift „Tacheles“, den das GdS-Magazin hier wiedergibt.**

ten – was in den wenigsten Fällen von allen Mitarbeitern konsequent eingehalten werden würde –, ist es heutzutage üblich, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die private Nutzung des Dienstrechners zu schließen.

Dies hat für beide Seiten folgende Vorteile:

- Eine Betriebsvereinbarung, die das private Surfen am Arbeitsplatz regelt, schafft Rechtssicherheit für die Beschäftigten. Anstatt heimlich privat zu surfen, wissen die Beschäftigten, ob und in wel-

chem Ausmaß sie privat das Internet nutzen dürfen.

- Regelmäßig wird in Betriebsvereinbarungen zur Internetnutzung auch die Überwachung durch den Arbeitgeber geregelt. Es ist aus Sicht des Arbeitgebers datenschutzrechtlich problematisch, die Internetnutzung seiner Mitarbeiter ohne Erlaubnis zu überwachen. Durch eine Betriebsvereinbarung kann der Arbeitnehmer in die maßvolle Überwachung einwilligen. Eine permanente Internetüberwachung durch den Arbeitgeber wäre auch bei völligem Verbot

der privaten Internetnutzung unzulässig.

- Eine Betriebsvereinbarung ist zeitgemäß: Es ginge an der heutigen Lebenswirklichkeit vorbei, würde man seinen Beschäftigten verbieten, innerhalb von acht Arbeitsstunden kein einziges Mal privat das Internet zu nutzen. Eine solche Regelung könnte kaum konsequent befolgt werden und würde letztlich wieder zu Unsicherheiten in der Belegschaft führen.

- Es kann auch für den Arbeitgeber hilfreich sein, eine maßvolle private Nutzung des Internets zu gestatten. Eine kurze Unterbrechung der Arbeit kann die Produktivität der Beschäftigten verbessern, insbesondere wenn der Arbeitszeitverlust nur marginal ist.

### Kündigung möglich?

Ob eine Kündigung wegen übermäßiger privater Internetnutzung am Arbeitsplatz sogar ohne vorherige Abmahnung möglich ist, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat im vergangenen Jahr entschieden, dass bei einer intensiven privaten Internetnutzung von insgesamt 40 Stunden innerhalb von 30 Arbeitstagen eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund rechtmäßig ist. Andere Urteile zeigen, dass auch schon eine geringere private Internetnutzung während der Arbeitszeit eine fristlose Kündigung begründen kann, wenn dabei Schadsoftware heruntergeladen wird oder Seiten mit pornografischen Inhalten geladen werden.

Auch wenn es an einer klaren Rechtsprechung fehlt, lässt sich feststellen, dass privates Surfen während der Arbeitszeit die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber angreifbar macht (wenn es nicht ausdrücklich erlaubt ist) und daher – gerade am Dienstrechner – vermieden werden sollte.

Soo Maximilian Hahn

Warum lebenslanges Lernen so wichtig ist

# Lernen ist Leben – Leben ist Lernen

Nachdem Trainerin Antje Koch in den vorangegangenen Ausgaben des GdS-Magazins eine Reihe von Tipps für ein ganz legales Gehirndoping durch das richtige Essen und Trinken gegeben hat, verdeutlicht sie im Folgenden, warum lebenslanges Lernen durch immer neue Herausforderungen für das eigene Gehirn so wichtig ist, um die geistige Fitness auch im Alter zu erhalten.

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ – lange Zeit war die Hirnforschung von der Gültigkeit dieser Redewendung überzeugt. Die aktuellen Forschungsergebnisse sprechen jedoch vom Wunder der „neuronalen Plastizität“ – und das in jedem Alter. Bei jeder Informationsaufnahme werden neue Informationen mit bereits bestehenden verknüpft und neue Verbindungen zwischen den Nervenzellen hergestellt oder alte verstärkt. So führen Lernprozesse dazu, neue Wege im Gehirn zu bahnen oder bestehende Verknüpfungen zu beschleunigen.

## Routine als Gefahr

Wer sich allerdings allzu gerne zurücklehnt, ohne die grauen Zellen immer wieder herauszufordern, wird schnell sein nachlassendes Denkvermögen bemerken – sei es bei einem längeren Krankenhausaufenthalt, der bereits ein messbares Absinken der Intelligenz zur Folge haben kann, oder bei immer wiederkehrenden, monotonen Routineabläufen, bei denen sich schnell Fehler einschleichen. Genau dieser



Gefahr will der englische Ratschlag „Use it or lose it“ (Benutze es oder verliere es) entgegenwirken, indem er zur Aktivierung der eigenen Gehirnleistung auffordert.

Die mit zunehmendem Alter nachlassenden Fähigkeiten des Sehens und Hörens sowie das Absinken der Geschwindigkeit bei der Informations-

verarbeitung lassen sich nämlich mit der wachsenden kristallinen Intelligenz kompensieren. Durch den Rückgriff auf Erfahrungen sind wir mit zunehmendem Alter in der Lage, schneller Situationen wahrzunehmen, einzuschätzen und die entsprechenden Handlungsschritte einzuleiten. Soziale Kontakte und immer neue geistige Herausforde-

rungen – wie das Erlernen einer neuen Fremdsprache, eines Musikinstrumentes oder eines Tanzes – halten uns geistig fit.

## Wege zur Fitness

Lernen bedeutet, mit Begeisterung Neues zu entdecken und zu gestalten. Wenn Sie mehr über das Thema erfahren wollen, möchte ich Sie auf das Seminar der GdS

## Gedichte fürs Gehirn

Fordern Sie sich heraus! Wann haben Sie das letzte Mal ein Gedicht auswendig gelernt?

Gedichte sprechen die Gehirnareale für Denken, Sprache, Bilder, Melodie und Rhythmik gleichermaßen an. Probieren Sie es aus!

### Nutzen Sie folgende Tipps:

- Zuerst lesen Sie das Gedicht.
- Sind Ihnen alle Worte vertraut? Wenn nicht, klären Sie die unbekanntesten Begriffe.
- Lesen Sie das Gedicht nochmals, jetzt allerdings laut.

- Schalten Sie Ihr Kopfkino ein und verknüpfen Sie innere Bilder, Emotionen und passende Gesten mit den einzelnen Strophen.
- Lesen Sie nun Strophe für Strophe und wiederholen Sie die entsprechenden Assoziationen.

- Wiederholen Sie diese Vorgehensweise einige Male.
- Decken Sie im nächsten Schritt das Gedicht mit einem weißen Blatt ab und geben Sie es wieder. Falls Ihnen einzelne Passagen fehlen, erarbeiten Sie sich diese erneut.

zum lebenslangen Lernen hinweisen, das vom 28. bis 30. Mai 2017 in Königswinter-Thomasberg stattfindet. In diesem Seminar können Sie nicht nur Grundkenntnisse über die Arbeitsweise des Gehirns erwerben, darüber hinaus werde ich mit Ihnen gemeinsam auch neue Wege gehen, um nachlassender geistiger Fitness wirksam zu begegnen.

Nähere Informationen zu diesem Seminar erhalten Sie bei den Kolleginnen der Bildungsabteilung in der GdS-Bundesgeschäftsstelle – eine Anmeldung ist bis zum 31. März 2017 möglich, wobei die Anzahl der Teilnehmerplätze begrenzt ist.

Ich mich freue mich darauf, Sie persönlich kennenzulernen!

**Antje Koch**

### Altersballade

Das große Glück, noch klein zu sein, sieht wohl der Mensch als Kind nicht ein und möchte, dass er ungefähr so 16 oder 17 wär.

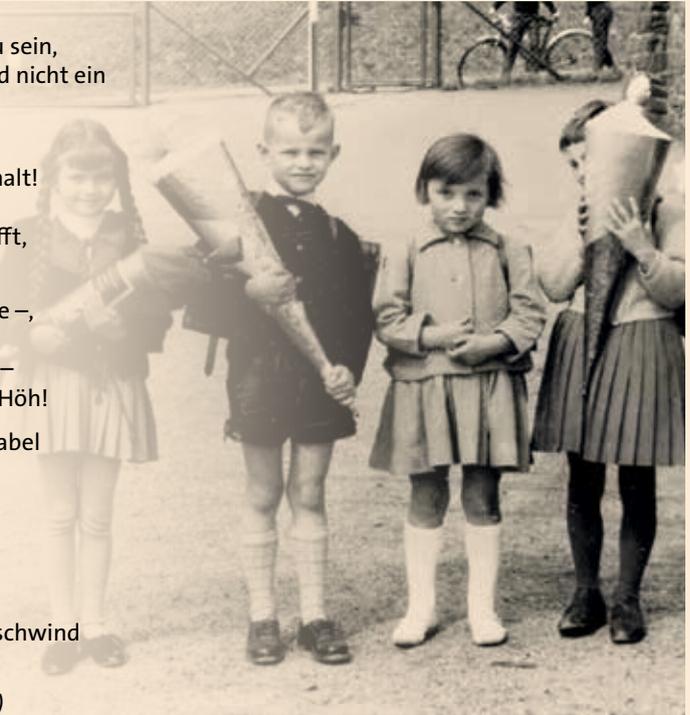
Doch dann mit 18 denkt er – halt!  
Wer über 20 ist, ist alt.  
Kaum ist die 20 knapp geschafft, erscheint die 30 greisenhaft.

Und an die 40 – welche Wende –, die 50 gilt beinah als Ende.  
Doch nach der 50 – peu á peu – schraubt man das Ende in die Höh!

Die 60 scheint jetzt ganz passabel und erst die 70 miserabel.  
Mit 70 aber hofft man still, ich werde 80, so Gott will.

Wer dann die 80 überlebt, zielsicher auf die 90 strebt.  
Dort angelangt, zählt man geschwind die Leute, die noch älter sind.

*(Wilhelm Busch zugeschrieben)*



MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

## Beamtenversorgungsrecht in Bund und Ländern

### Der Inhalt im Überblick:

- Bundesbeamtengesetz
- Bundesrechtliche Vorschriften und sämtliche Landesversorgungsgesetze
- Synoptische Gegenüberstellung der einzelnen Versorgungsgesetze
- Dokumentation ausgewählter zentraler Gesetzesbegründungen

### Was Sie davon haben:

Das Beamtenversorgungsrecht hat seit der Föderalismusreform I im Jahr 2006 eine große Regelungsvielfalt erfahren, da der Bund nur noch die Gesetzgebungskompetenz für die Regelung der Versorgung der Bundesbeamten besitzt.

Ziel des Buches ist es, das Beamtenversorgungsrecht detailliert und zugleich handlich darzustellen, um die föderale Entwicklungsdynamik erkennbar zu machen.

### So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit nebenstehendem Bestellcoupon per Post oder Fax bestellen. Oder Sie teilen uns Ihren Wunsch per E-Mail oder über Internet mit.

**1.064 Seiten**

**€ 58,90\***

ISBN 978-3-87863-210-8

\* zuzügl. Porto und Verpackung



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE  
UND ARBEITNEHMER

dbb verlag gmbh  
Friedrichstraße 165  
10117 Berlin

Telefon: 0 30/7 26 19 17-0

Telefax: 0 30/7 26 19 17-40

E-Mail: kontakt@dbbverlag.de

Internet: <http://www.dbbverlag.de>

### NEUERSCHEINUNG



### BESTELLCOUPON Zuschicken oder faxen

- \_\_ Exemplar/e „Beamtenversorgungsrecht in Bund und Ländern“
- Verlagsprogramm

Name \_\_\_\_\_

Anschrift \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

**Widerrufsrecht:** Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: dbb verlag gmbh, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.726 19 17-0, Fax: 030.726 19 17-40, E-Mail: kontakt@dbbverlag.de



## Landesjugendleiter-Treffen mit der Bundesjugendleitung

Zum ersten Landesjugendleiter-Treffen im Jahr 2017 haben sich die Mitglieder der GdS-Bundesjugendleitung gemeinsam mit den jeweiligen Landesjugendleiter(inne)n und weiteren Vertretern der GdS-Landesjugendleitungen sowie Bundesjugendkoordinatorin Stefanie Engelhardt vom 24. bis 26. Februar 2017 in Dresden zusammengefunden. Organisation und Standortauswahl hatte in diesem Jahr Michael Schwick übernommen, der als gebürtiger Dresdner und Jugendleiter des GdS-Landesverbandes Sachsen einen Heimvorteil hat.

Der Beginn am Freitagabend sollte eine sichere und stressfreie Anreise ermöglichen, da fast alle Jugendvertreter einen langen Anfahrtsweg zurücklegen mussten. Bei einem gemeinsamen Abendessen in der Dresdner Neustadt konnten sich die Teilnehmer untereinander über Neuigkeiten in den einzelnen Landesverbänden austauschen und erste Eindrücke von den bevorstehenden Tagesabläufen sammeln.

Am Samstagmorgen begann dann die offizielle Sitzung des Landesjugendleiter-Treffens mit der Begrüßung und einer Einführung in die Tagesordnung durch die GdS-Bundesjugendleitung. In Vorbereitung auf diese Sitzung war vereinbart worden, dass der Schwerpunkt der Tagesordnung vor allem auf der Ausarbeitung

von Anträgen zum Bundesjugendtag 2017 der dbb-Jugend liegt. Somit konnten die Landesjugendleiter(innen) bereits im Vorfeld verschiedene Themen für die Anträge einreichen und sich mit den jeweiligen Inhalten beschäftigen.

Hierbei ist zu erwähnen, dass die Jugendorganisation des dbb



beamtenbund und tarifunion unter anderem die Interessen der jugendlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst vertritt, ihr Gewerkschaftstag wird alle fünf Jahre durchgeführt. Der bevorstehende 18. Bundesjugendtag findet am 12. und 13. Mai 2017 unter dem Motto „#InMagentaWeTrust-Jugend 4.0“ in Berlin statt.

In einem ersten Schritt wurden die Leitanträge der dbb-Jugend in Gruppenarbeiten aufbereitet und auf sachliche Inhalte und Forderungen analysiert. Anschließend sind die Kerninhalte im Gremium präsentiert und zur Diskussion freigegeben worden. Hinsichtlich der

verschiedenen Anträge, die sich im Wesentlichen mit den Themen ehrenamtliches Engagement, Generationengerechtigkeit und Zukunft Jugend auseinandersetzen, wurden verschiedene Lösungsansätze aufgegriffen und nach weiteren Impulsen für eine Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes gesucht.

Auf dieser Grundlage sind neben den bereits aufgestellten Anträgen der GdS-Jugend, die sich unter anderem auf die Überprüfung und Einführung bundeseinheitlicher Gesetze und auf das Wahlrecht von Jugend- und Auszubildendenvertretern beziehen, weitere

Entwurfsvorlagen gefertigt worden, die auf essenzielle Verbesserungen bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei den dualen Studiengängen hinwirken sollen. Der Ausgleich zum Sitzungstag wurde mit einer Erkundungstour durch die Dresdner Altstadt gefördert, der durch den Besuch der Frauenkirche und den Außenanlagen am Dresdner Zwinger und am Theaterplatz die historische Kulturlandschaft der Landeshauptstadt widerspiegelt.

Der Sonntag konnte schließlich für die weiteren Tagesordnungspunkte genutzt werden. Im Vordergrund standen dabei der aktuelle Bericht der Fachkommission Bildung, die Mitgliederentwicklung im Jugendbereich und die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit durch verschiedene Aktionen. Beim abschließenden Erfahrungsaustausch wurden weitere Zielvorstellungen für das Jahr 2017 aufgezeigt und festgehalten.

**Nico Hoppe**



Neues Logo der GdS-Jugend

## Frisches Erscheinungsbild

Die Online-Abstimmung ist entschieden – Die GdS-Jugend wird künftig mit einem neuen Logo und frischem Erscheinungsbild auftreten.

Zum Ende des Jahres 2016 hatte die Bundesjugendleitung dazu aufgerufen, im Rahmen einer Online-Abstimmung zwischen zwei Entwürfen zu entscheiden. In Auswertung des engen Abstimmungsergebnisses konnte sich das hier abgebildete Logo durchsetzen.

Die Bundesjugendleitung bedankt sich bei allen, die an der Abstimmung beteiligt waren.

Das neue Logo wird nunmehr bei allen Neubestellungen von Werbematerialien genutzt. Es wird diesbezüg-

lich jedoch um etwas Nachsicht gebeten, da zunächst noch die Altbestände mit dem bisherigen Logo vollständig aus dem Materiallager verteilt werden müssen.

Sicher braucht es immer ein wenig Zeit, sich an etwas



Neues zu gewöhnen und es schätzen zu lernen – so auch bei einem neuen Logo. Wir hoffen jedoch, dass die Resonanz bei den Mitgliedern ebenso positiv ausfällt wie bei der Bundesjugendleitung.

*Eure Bundesjugendleitung*

## GdS-Jugend organisiert Bowling-Abend in Halle (Saale)

Im Zusammenhang mit der Jugend- und Auszubildendenversammlung der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland hat die GdS-Jugend am 17. November 2016 einen gemeinsamen Bowling-Abend für alle Nachwuchskräfte am Standort Halle organisiert, der im „American Bowling Center“ in Halle (Saale) ausgetragen wurde.

Im Rahmen dieser Veranstaltung haben wir über die be-

vorstehenden Aktionen der GdS-Jugend im Jahr 2017 berichtet, die umfassenden Leistungen der GdS erläutert und die dazugehörigen GdS-Jugendbroschüren verteilt. Im persönlichen Gespräch mit den Nachwuchskräften wurden Themen der Jugend- und Auszubildendenversammlung aufgegriffen und über die aktuelle Ausbildungssituation in der DRV Mitteldeutschland gesprochen. Ein Dankeschön



geht an alle teilnehmenden Mitglieder, die maßgeblich zu einem rundum aktiven und

sportlichen Abend beigetragen haben.

*Nico Hoppe*



## Wir machen das anders als andere



**Debeka**

Versichern und Bausparen

Mit unseren über 16.000 fest angestellten Mitarbeitern/innen setzen wir uns an 4.500 Standorten immer für unsere Mitglieder ein.

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes

Info  
**(08 00) 8 88 00 82 00**



Weitere Infos unter [www.debeka.de](http://www.debeka.de) oder hier



[www.debeka.de/socialmedia](http://www.debeka.de/socialmedia)

## OV Mainz (UV): Rückblick auf Aktivitäten im Jahr 2016

In Abwandlung des GdS-Motots „Wir kommt weiter“ veranstaltete der GdS-Ortsverband Mainz (UV) auch im Jahr 2016 verschiedene Events mit dem Ziel, die Geselligkeit zu pflegen und einen intensiven Informationsaustausch von Gleichgesinnten in entspannter Atmosphäre zu ermöglichen. Dabei sind die Aktivitäten so umfangreich und vielfältig gewesen, dass der Jahresrückblick erst in dieser März-Ausgabe 2017 des GdS-Magazins angemessen Platz findet.

Im Juni 2016 waren die Mitglieder des Ortsverbandes zu einer Betriebsbesichtigung und Weinverkostung ins Weingut Mengel-Eppelmann eingekehrt. Bei der Führung durch den Produktionsbetrieb des Weingutes haben die Teilnehmer von dem profunden Wissen des Seniorchefs profitiert. Am Schluss ging es dann in die für den Ortsverband reservierte Vinothek des Weingutes, wo man bei gutem Essen und dem einen oder anderen Glas Wein den Abend ausklingen ließ. Doch zuvor galt es noch, einen Jubilar zu ehren, der einige Tage zuvor seinen 80. Geburtstag feiern konnte – eine tolle Gelegenheit, dieses besondere Ereignis mit einem Präsent zu würdigen.

„Wir – gemeinsam in Bewegung“ könnte man als Motto für die Teilnahme am größten Firmenlauf der Welt anführen, der am 15. Juni 2016 über 5,6 Kilometer

durch die Innenstadt von Frankfurt führte. Beim „J. P. Morgan Corporate Challenge“ geht es erst in zweiter Linie um Sport, wichtiger sind Teamgeist, Kommunikation, Kollegialität, Fairness und Gesundheit – Werte, mit denen sich der Ortsverband gut identifizieren kann. Dass hierbei der Spaß und im Ziel das Erfolgsgefühl nicht zu kurz gekommen sind, versteht sich sicherlich von selbst. Deshalb ist eine Teilnahme an weiteren Läufen, vielleicht mit Beteili-



gung aus anderen Ortsverbänden, nicht ausgeschlossen. Für alle Interessierten: Der nächste Lauf findet am 13. Juni 2017 statt! Bei Interesse wenden Sie sich einfach an den Verfasser dieses Berichtes.

Mittlerweile schon eine feste Größe im Veranstaltungskalender des Ortsverbandes ist die Teilnahme am Mainzer Oktoberfest. Die reservierten 25 Eintrittskarten waren schnell vergriffen, denn gerade die Eröffnungs-

*Jubilarehrung in Mainz (von links nach rechts): Peter Süßner, Peter Augsburg und Alban Reinhard.*



party am 6. Oktober 2016 war mit der Münchner Zwietracht, der populärsten Oktoberfestband der Welt, bestens besetzt – ein Garant für gute Stimmung und jede Menge Spaß. Bei zünftiger Musik und herzhaften Speisen wurde ausgelassen gefeiert, denn wir Mainzer feiern nicht nur in der närrischen Zeit, wir feiern die Feste, wie sie fallen!

eine Teilnahme nicht möglich war. Deshalb wurden den Jubilaren sowohl die Urkunden als auch die Präsente auf dem Postweg zugestellt. Eines wurde aber aus den vielen Gesprächen immer wieder deutlich: die Verbundenheit mit der GdS, sowohl im aktiven Dienst als auch im Ruhestand!

Zum Jahresabschluss hat der Ortsverband am 8. Dezember 2016 zum Mainzer Weihnachtsmarkt eingeladen, wo bei einem Glühwein und kleinem Imbiss das Jahr beschlossen wurde. Als man das zurückliegende Jahr Revue passieren ließ, sind dann – wie es bei solchen Gelegenheiten üblich ist – viele Ideen geboren worden, was 2017 vom Ortsverband wieder an Aktionen durchgeführt werden könnte. Nicht alles ist realisierbar, der Besuch des Oktoberfestes und der Landesgewerkschaftstag sind aber gesetzt. Ich jedenfalls freue mich auf hoffentlich viele Begegnungen mit Kolleginnen und Kollegen und die netten, informativen Gespräche.

Am Ende dieses Berichtes ist es mir noch ein besonderes Anliegen, die gute Zusammenarbeit der Ortsverbände Mannheim/Heidelberg, Mainz und Speyer zu erwähnen, die auch 2017 intensiv weitergeführt werden wird – in der Hoffnung, dass sich noch weitere Ortsverbände anschließen, und mit dem Ziel eines intensiven Informationsaustausches für eine optimierte Mitgliederbetreuung!

**Dieter Schüttler**



Und dabei stehen wir beim Mainzer Oktoberfest stimmungsmäßig dem Münchner Oktoberfest in nichts nach. Traditionell im November fand die Jahreshauptversammlung des Ortsverbandes statt. Neben dem Kassenbericht und dem Bericht des Vorstandes stellte hierbei die Ehrung der Jubilare einen besonderen Höhepunkt des Abends dar. Als „Special Guest“ war Enrico Ehlert (GdS-Geschäftsstelle West) der Einladung gefolgt und nutzte diese Gelegenheit, die Ehrung der anwesenden Jubilare persönlich vorzunehmen. Bereits im Vorfeld waren alle Jubilare vom Vorsitzenden des Ortsverbandes telefonisch kontaktiert und zur Jahreshauptversammlung eingeladen worden. Hierbei konnten viele nette Gespräche geführt und in Erinnerungen geschwelgt werden. Schade nur, dass vielen

## Kredite

**Beamtdarlehen 10.000 € - 120.000 €**  
 Vorteile für den öffentl. Dienst  
 Umschuldung: Raten bis 50% senken  
 Baufinanzierungen echt günstig  
**0800 - 1000 500** Free Call  
 Wer vergleicht, kommt zu uns.  
**Seit über 40 Jahren.**



**Deutschlands günstigster Autokredit**  
**2,77%** effektiver Jahreszins  
 5.000 € bis 50.000 €  
 Laufzeit 48 bis 120 Monate  
 Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 2,77% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,74% p.a., Rate 441,- €, Gesamtkosten 21.137,19 €  
**www.Autokredit.center**

**AK FINANZ**  
 Kapitalvermittlungs-GmbH  
 E3, 11 Planken  
 68159 Mannheim  
 Tel. (06221) 378180-0  
**Info@AK-Finanz.de**  
**www.AK-Finanz.de**

**Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ö.D. / Berufssoldaten / Akademiker**  
 Günstiges Darlehen resp. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,95%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 528,00 € eff. Jahreszins 2,99%, Bruttobetrag 44.317,85 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung. Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sonderkündigung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldsicherung.

**! SOFORTKREDITE !**  
 vermittelt  
**PECUNIA GmbH seit 1980**  
**Tel. 02 01/22 1348**  
 Ablösung teurer Kredite u. Girokonten.  
 Kredite bis zum 80. Lebensjahr.  
 Ohne Auskunft bis 15.000 €.  
 45127 Essen · Gänsemarkt 21  
**www.pecunia-essen.de**

Unser Anzeigenteam erreichen Sie unter:  
 Tel. 021 02/7 4023-0  
 Fax 021 02/7 4023-99  
 E-Mail: [mediacenter@dbbverlag.de](mailto:mediacenter@dbbverlag.de)  
**dbb verlag**

„Danke für alles!“

**SOS KINDERDÖRFER WELTWEIT**

[www.sos-kinderdoerfer.de](http://www.sos-kinderdoerfer.de)

2015/1

**Sonderdarlehen zu 1a-Konditionen!**  
**www.1a-Beamtdarlehen.de**  
 Nutzen Sie Ihren Status als Beamter, Angestellter oder Arbeiter im ÖD  
**0800-040 40 41**  
 Jetzt gebührenfrei anrufen & unverbindlich informieren  
**NÜRNBERGER**  
 Mehrfachgenossenschaft Finanzvermittlung  
 Andreas Wendholt  
 Prälat-Höing-Str. 19 · 46325 Borken-Weseke

## Erich Grabner Mitglied der BBB-Seniorenkommission

Nach ihrer satzungsmäßigen Verankerung beim Delegierten-tag des Bayerischen Beamtensbundes (BBB) im April 2016 ist am 24. Januar 2017 in München die Seniorenvollversammlung der BBB erstmals regulär zusammengetreten. Der Schwerpunkt der Arbeitstagung war die Neuwahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder der BBB-Seniorenkommission.

Dabei ist der Seniorenbeauftragte und langjährige Vorsitzende des GdS-Ortsverbandes Landshut Erich Grabner neu in die Seniorenkommission der BBB gewählt worden. In der anschließenden konstituierenden Sitzung ist der bisherige kommissarische Vorsitzende Wilhelm Renner (Bayerischer Philologenverband) im Amt bestätigt worden.



BBB-Seniorenkommission in München (von links nach rechts): Ilse Schedl (VHBB), Erich Grabner (GdS), Johanna Markl (BFG), Willi Wolf (Komba) sowie als Vorsitzender Wilhelm Renner (BPh).

### 25-jähriges GdS-Jubiläum

- 1.5.2016 Silke Kramm (DRV Oldenburg-Bremen, Oldenburg)
- 1.11.2016 Thomas Gasch (DRV Oldenburg-Bremen, GSt. Bremen)
- 2.2.2017 Marcus Stepputtis (AOK Nordwest, Dir. Dortmund)
- 1.3.2017 Wolfram Kruse (GKV Informatik, Wuppertal)

### 40-jähriges GdS-Jubiläum

- 1.3.2016 Waldemar Kramm (DRV Oldenburg-Bremen, Oldenburg)
- 1.4.2016 Joachim Stehr (DRV Oldenburg-Bremen, Oldenburg)

- 1.10.2016 Fred Lobenstein (DRV Oldenburg-Bremen, Oldenburg)
- 1.1.2017 Edith Oetken (DRV Oldenburg-Bremen, Oldenburg)
- 1.1.2017 Roswitha Stieglitz (DRV Oldenburg-Bremen, Oldenburg)
- 1.3.2017 Maximilian Gerl (DRV Bayern Süd, Landshut)

### 50-jähriges GdS-Jubiläum

- 1.12.2016 Berthold Göbes (IKK classic, GSt. Rottweil)

### 70-jähriges GdS-Jubiläum

- 1.11.2016 Heinz Cytronowski (DRV Oldenburg-Bremen, Oldenburg)

### Wir gedenken der Verstorbenen

- 18.11.2016 Carmen Kruppa (AOK Plus, Fil. Aue)
- 24.12.2016 Peter Groß (SV für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, Kassel)
- 25.12.2016 Guntram Salzbrenner (BG Holz und Metall, Standort Stuttgart)
- 12.1.2017 Helmut Meyer (IKK classic, GSt. Minden)
- 17.1.2017 Diana Cönen (AOK Rheinland/Hamburg, GSt. Mönchengladbach)
- 22.1.2017 Kurt Demarez (BG der Bauwirtschaft, DZ Karlsruhe)
- 28.1.2017 Friedhelm Kröger (IKK classic, GSt. Münster)

- 1.2.2017 Klaus Geiser (AOK Baden-Württemberg, BD Mittlerer Oberrhein, Karlsruhe)
- 7.2.2017 Klaus Rilling (SV für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, Standort Augsburg)
- 10.2.2017 Martin Muth (IKK classic, GSt. Bergisch Gladbach)
- 12.2.2017 Gertrud Ring (BG Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation, BV Wuppertal)
- 16.2.2017 Manfred Bollon (AOK Rheinland-Pfalz/Saarland, BD Mainz-Bingen, KC Mainz)
- 17.2.2017 Stephan Schwindt (AOK Rheinland/Hamburg, HGSt. Hamburg)

## GdS-Frauenseminar zur Selbstführung in Königswinter

Vom 22. bis 24. Februar 2017 hat im dbb-Forum Siebengebirge in Königswinter-Thomasberg das GdS-Frauenseminar „Gesunde Selbstführung“ stattgefunden. In diesem Seminar, das GdS-Bildungsreferentin Claudia Joswig organisiert hatte, referierte der Unternehmens-Coach Marcus von Riet zur Thematik „Gesund leben und arbeiten“.

Die 17 Teilnehmerinnen nutzten das Seminar für ihre persönliche Fortbildung, um den ständig wachsenden Veränderungen in der Arbeitswelt und im privaten Umfeld zu begegnen. Neben der Vermittlung von Ansatzpunkten

für ein gesundes Leben und Arbeiten gab es genug Gelegenheit, die eigene Situation zu erläutern und Fragen zu stellen. Es wurden Fakten über Stress und psychische Belastungen sowie deren Ursachen und Auswirkungen diskutiert, wobei in entspannter Atmosphäre der Erfahrungsaustausch nicht zu kurz kam.

Praktischen Übungen und Kleingruppenarbeiten halfen den Teilnehmerinnen, sich mit Themen wie Achtsamkeit, Zielerreichung und Selbstverantwortung zu beschäftigen. Beim gemeinsamen Essen wurde die Diskussi-



on in gemütlicher Runde fortgesetzt. Das Seminar bot die Möglichkeit, Belastungen des Alltags zu erkennen und dar-

aus Veränderungen für die individuelle Situation abzuleiten.

*Dr. Stefanie Labs*

## Mitgliederversammlung in der DRV Oldenburg-Bremen



Am 7. Februar 2017 hat die Mitgliederversammlung des GdS-Ortsverbandes Oldenburg der Fachgruppe Rentenversicherung in der DRV Oldenburg-Bremen stattgefunden. Als Gäste haben der Vorsitzende des GdS-Landesverbandes Niedersachsen Michael Fichtner und Marlis von Saß-Ihnken (GdS-Geschäftsstelle Nord) teilgenommen.

Neben dem Tätigkeitsbericht des Vorstandes sowie einer Rückschau auf die Themen und Aktivitäten der Fachgruppe aus dem vergangenen Jahr berichtete Michael Fichtner über Aktuelles aus dem Landesverband. Turnsgemäß standen in diesem Jahr die Vorstands-

wahlen an, für die Marlis von Saß-Ihnken die Wahlleitung übernommen hatte. Im Rahmen der Versammlung wur-

den außerdem für ihre 25-jährige Mitgliedschaft Silke Kramm und Thomas Gasch, für 40-jährige Mitgliedschaft Fred Loben-

stein, Waldemar Kramm, Joachim Stehr, Edith Oetken und Roswitha Stieglitz sowie für 70-jährige (!) Mitgliedschaft in der GdS und ihrer Vorgängergewerkschaften Heinz Cytronowski geehrt. Leider konnten nicht alle Jubilare ihre Ehrenurkunden und Anstecknadeln persönlich entgegennehmen – diese wurden im Nachgang durch Mitglieder des Vorstandes überreicht.



*Jubilarehrung in Oldenburg (von links nach rechts): Fred Lobenstein (40 Jahre GdS), Landesvorsitzender Michael Fichtner, Roswitha Stieglitz und Waldemar Kramm (beide 40 Jahre GdS).*

Bei einem gemeinsamen Abendessen im Casino der DRV Oldenburg-Bremen fand die Mitgliederversammlung einen geselligen Ausklang.

*Bärbel Laschke*

## GdS-Seminar in Königswinter zum Konfliktmanagement

„Wie man die Bombe entschärft, bevor sie hochgeht“, hätte man das Anliegen dieses Seminars auch umschreiben können, das die GdS vom 17. bis 19. Februar 2017 in dbb-Forum Siebengebirge in Königswinter-Thomasberg veranstaltet hat. Ganz offensichtlich hat die GdS mit ihrem Seminarangebot zum Thema Deeskalation/Konfliktmanagement bei ihren Mitgliedern einen Nerv getroffen – gleich zum ersten Seminartermin dieser Art hatten sich weit mehr Interessierte angemeldet, als berücksichtigt werden konnten. Dies war umso erstaunlicher, als es sich um ein Wochenendseminar handelte, zu dem die Teilnehmer nach einer anstrengenden Arbeitswoche am Freitagnachmittag anreisen mussten.

Damit alle erst einmal richtig ankommen konnten, startete man mit einem gemeinsamen Abendessen, an das sich die offizielle Begrüßung durch Seminarleiterin Henrike Kaesler (GdS-Geschäftsstelle Ost) und ein erster Einstieg in die Thematik anschloss. Als Dozenten hatte die GdS über die dbb-Akademie den Diplom-Sozialpädagogen Christoph Nieden gewinnen können, der als Mediator und Coach über langjährige Erfahrung in der Gewaltprävention verfügt.



Schnell wurde klar, dass nicht wenige Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Arbeit in der Sozialversicherung häufig Konfliktsituationen ausgesetzt sind, denen sie aufgrund der Eigenart ihrer Tätigkeit kaum ausweichen können. Beschäftigte in der Zwangsvollstreckung oder Mitarbeiter(innen) eines Jobcenters, um nur zwei Beispiele zu nennen, haben nicht selten mit unzufriedenen oder gar wütenden Kunden zu tun. Aber auch alle anderen Teilnehmer kannten Konfliktsituationen nicht nur aus dem beruflichen, sondern auch aus ihrem privaten Umfeld. So war das Interesse groß an Strategien, mit solchen Konflikten besser umgehen zu lernen und für sich selbst mehr Handlungsoptionen zu entdecken, als man sie bis dahin kannte.

Diese Erwartungen und Wünsche haben sich in den folgenden zwei Tagen erfüllt, wobei sich vor allem die Erarbeitung der Inhalte in wechselnden kleinen Gruppen als besonders kurzweilig und informativ erwies. So konnten die Teilnehmer oft eigene Erfahrungen einbringen und dabei vieles über die Entstehung von Konflikten, die Wahrnehmung und Einschätzung von Eskalationsprozessen sowie Stufen und Strategien der Deeskalation hinzulernen. Dazu zählten auch der Umgang mit Stress und ein Notfallplan für Gefahrensituationen.

Am Ende waren sich alle Teilnehmer einig, dass die Zeit in dieses Wochenende gut investiert war, weil jede(r) hilfreiche Erkenntnisse für den Alltag

mitnehmen konnte. Besonders positiv wurde mehrfach angemerkt, wie gut die „Chemie“ untereinander stimmte und wie erstaunlich schnell die Gruppe sehr offen und zugewandt kommunizieren konnte, obwohl sich die Teilnehmer – von einer Ausnahme abgesehen – zuvor noch nicht gesehen hatten.

Schon in Kürze wird die GdS ein weiteres Seminar mit gleicher Thematik anbieten – dabei ist die Wiederholungsveranstaltung vom 9. bis 11. Juni 2017 bereits ausgebucht, die GdS führt eine Warteliste. Etliche Teilnehmer der Erstauflage sind sich sicher, dass dies nicht ihr letztes GdS-Seminar gewesen ist.

*Henrike Kaesler*

## KV Neubrandenburg: Kochkurs mit leckeren Gerichten

Nachdem wir uns schon lange auf diesen Termin gefreut hatten, war es am 16. Januar 2017 so weit – in der Lehrküche der IKK startete gemeinsam mit GdS-Mitgliedern von IKK und AOK der erste Kochkurs, den der GdS-Kreisverband Neubrandenburg organisiert hatte.

Mit Holger Gniffke, dem Leiter des Zentrums für Lebensmitteltechnologie in Neubrandenburg, hatten wir einen gelernten und erfahrenen Koch für unseren

Kochkurs gewinnen können. Sechs unterschiedliche Rezepte – von leichten, frischen Salaten über Suppen bis zu Fisch – hatte er uns mitgebracht.

Wir teilten uns in Zweiertteams ein und schon begann der Kochspaß. Dabei haben wir von Herrn Gniffke noch viele interessante Tipps und Informationen rund um gesunde Ernährung erhalten.

Nach etwa zweieinhalb Stunden standen leckere Gerichte auf



dem Tisch, die wir gemeinsam mit Genuss verspeist haben. Diese GdS-Veranstaltung werden

wir immer in positiver Erinnerung behalten.

*Anka Risch*

# Beitrittserklärung

Bitte einsenden an: GdS-Bundesgeschäftsstelle, Müldorfer Straße 23, 53229 Bonn oder per Fax an: (0228) 9 77 61-46

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur  
GdS – Gewerkschaft der Sozialversicherung.



Frau  Herr

Name | Vorname

Straße

PLZ | Ort

E-Mail (Dienst)

E-Mail (privat)

Telefon

Handy

Beginn der Mitgliedschaft

Geburtsdatum

Status (Arbeitnehmer, DO-Angestellter, Beamter)

Entgelt- | Vergütungs- | Besoldungsgruppe

Arbeitgeber (bitte genaue Beschreibung | Träger)

Regional- | Bezirksdirektion | Haupt- | Bezirksverwaltung | Filiale |  
Verwaltungs- | Geschäftsstelle | Servicecenter | Kundenzentrum

Ich wurde geworben durch

Datum | Unterschrift

Mein GdS-Beitrag beträgt 2,50 Euro, da ich zurzeit  
Auszubildende(r) | Anwärter(in) | Studierende(r) bin.

Auszubildende(r) von \_\_\_\_\_ voraussichtlich bis \_\_\_\_\_

Anwärter(in) von \_\_\_\_\_ voraussichtlich bis \_\_\_\_\_

Studierende(r) von \_\_\_\_\_ voraussichtlich bis \_\_\_\_\_

Mein GdS-Beitrag beträgt \_\_\_\_\_ Euro,  
das sind 0,75 Prozent meiner Bruttobezüge.

Mein GdS-Beitrag richtet sich nach dem Höchstbetrag, da meine  
Bruttobezüge die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen  
Krankenversicherung übersteigen.

Ich beantrage den Partnerbeitrag der GdS, da meine Partnerin | mein  
Partner ebenfalls GdS-Mitglied ist.

Ich ermächtige die GdS bis auf Widerruf, den sich aus meinen jeweili-  
gen Einkünften ergebenden Beitrag per Lastschrift von meinem Konto  
einzuziehen. Mir ist bekannt, dass die GdS den Beitrag nach linearen  
Gehaltserhöhungen prozentual anpasst.

Ich wünsche die Abbuchung  monatlich  quartalsweise

Kreditinstitut

BIC

IBAN

Gläubiger-Identifikationsnummer DE ZZZ 00000 329397

## Sondereinbarung:

Ich bitte, meine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft

vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

auf die GdS-Leistungen anzurechnen.

Ich bitte, die Beitragszahlung zur GdS bis zum Ablauf der Kündigungsfrist

am \_\_\_\_\_ (bitte genaues Datum) auszusetzen.

Unterschrift

Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Länder:

# Gute Balance – tragfähige Lösung

Am Abend des 17. Februar 2017 einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften in der dritten Verhandlungsrunde in Potsdam auf einen Kompromiss. Im Volumen steigen die Einkommen im Länderbereich linear um 4,35 Prozent. Der Tarifabschluss ist allerdings nicht selbsterklärend, da er neben linearen Einkommenserhöhungen zahlreiche strukturelle Komponenten enthält.



➤ Erfolgreicher Abschluss: dbb Verhandlungsführer Willi Russ erläuterte gemeinsam mit dem Verhandlungsführer der Länder, Peter-Jürgen Schneider, Finanzminister von Niedersachsen, und dem ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske (von links) die Eckpunkte der Einigung.

„Wir haben zwischen den materiellen und den schwierigen strukturellen Fragen eine gute Balance und damit tragfähige Lösungen gefunden“, erklärte der dbb Verhandlungsführer Willi Russ. Durch die linearen Erhöhungen von 2,0 Prozent (ab 1. Januar 2017) und 2,35 Prozent (ab 1. Januar 2018), den Mindestbetrag von 75 Euro und die Ausweitung der Erfahrungsstufe 6 auf alle Entgeltgruppen hätten die Gewerkschaften bei der Bezahlung nachhaltige Verbesserungen erreicht. „Alle drei Punkte sind enorm wichtig für die Fachkräftegewinnung und die Konkur-

renzfähigkeit des Landesdienstes auf dem Arbeitsmarkt. Außerdem bedeutet dieser Abschluss ein willkommenes Plus im Portemonnaie der Kolleginnen und Kollegen und eine Kaufkraftstärkung für die Binnenkonjunktur“, so Russ.

Bei wichtigen strukturellen Themen, etwa den Entgeltordnungen, seien Gewerkschaften und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl) ebenfalls vorangekommen: „Mit der verbindlichen Prozessvereinbarung zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung im Länderbereich haben wir einen weiteren wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer Modernisierung des öffentlichen Dienstes getan. Wir werden in nächster Zeit darauf zu achten haben, dass die anstehenden Fragen zu Eingruppierung und Wertigkeit – insbesondere im Lehrer-

bereich mit der vom dbb vor zwei Jahren verhandelten Entgeltordnung Lehrkräfte – nicht auf die lange Bank geschoben werden“, bekräftigte Russ.

Insgesamt beurteilte Russ auch die Detaillösungen des Tarifabschlusses positiv: „Wir haben vieles erreicht. Entscheidende finanzielle Verbesserungen greifen sofort, wichtige strukturelle Verbesserungen werden in den Gesprächen über die Entgeltordnungen festgezurr. Besonders gefällt mir, dass wir mit der Einführung der Stufe 6 für die höheren Entgeltgruppen einerseits und dem Mindestbetrag für die unteren Einkommen andererseits eine gute Symmetrie in diesem Ergebnis haben.“

Für den dbb gehe es jetzt um die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnis-

## ➤ Das Ergebnis im Detail

Die Tabellenwerte erhöhen sich im Volumen um insgesamt 4,35 Prozent. Das geschieht in folgenden Schritten:

- ab 1. Januar 2017: Einkommenserhöhung 2 Prozent (Azubis 35 Euro), mindestens jedoch 75 Euro für EG 1–8, EG 9 (Stufen 1–3), EG 10–12 (Stufe 1), EG KR 3 a, 4 a, 7 a, EG KR 8 a (Stufen 1–5), EG KR 9 a (Stufen 3–4), EG KR 9 b (Stufe 3)
- ab 1. Januar 2018: Einkommenserhöhung 2,35 Prozent (Azubis 35 Euro)
- Azubis: Hier beinhaltet der jeweilige Betrag die gewerkschaftliche Forderung nach einem Lernmittelzuschuss. Azubis erhalten einen Urlaubstag mehr
- Einführung der Stufe 6 für die Entgeltgruppen ab EG 9 in zwei Schritten ab 1. Januar 2018 und 1. Oktober 2018
- Verbesserte Übergangszahlung für Beschäftigte im Justizvollzugsdienst der Länder sowie im feuerwehrtechnischen Dienst Hamburgs und Berlins
- Verbesserungen bei der Vollzugszulage
- Entgeltgruppenzulagen für bestimmte Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- Die Laufzeit beträgt 24 Monate.

ses auf die Beamten und Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen: Die ersten sechs Länder, von Bayern bis Mecklenburg-Vorpommern, hätten bereits angekündigt, die Tarifeinigung auch für Beamte und Versorgungsempfänger zu übernehmen. „Das ist gut und richtig, aber erst wenn alle Länder den heutigen Abschluss übertragen haben, ist die Einkommensrunde 2017 beendet.“

## ➤ dbb Web-Tipp

Detaillierte Informationen zum Tarifabschluss, aktualisierte vorläufige Tabellen und das Einigungspapier: <https://goo.gl/Ozz3dj>

Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst:

## Drei Stellschrauben gegen Fristverträge

34

die andere meinung

In den letzten Jahren ist der Ruf nach einer Eindämmung befristeter Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst lauter geworden. Nicht zu Unrecht: Befristungen sind häufig mit Beschäftigungsunsicherheit verbunden und erschweren die individuelle Lebensplanung. Vor allem junge Menschen im Familiengründungsalter sind davon betroffen. Eine Studie des ifo-Instituts hat jüngst ergeben, dass sich Befristungen negativ sowohl auf Familiengründungen an sich als auch auf die Anzahl der Kinder auswirken. Im Hinblick auf den demografischen Wandel ist das kein wünschenswerter Effekt. Die fehlende Kontrolle über die eigenen Handlungsmöglichkeiten, der permanent nagende Zweifel, ob man in einigen Monaten noch beschäftigt ist, können zudem die Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen.

Die Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist „auf Lebenszeit“ verbeamtet oder unbefristet angestellt und hat diese Probleme nicht. Durch die Allgegenwärtigkeit der hohen Beschäftigungssicherheit im Kollegenkreis dürfte den befristet Beschäftigten ihre Situation als besonders unsicher und ungerecht erscheinen. Die ungleiche Verteilung von Privilegien und Statusrechten verläuft im öffentlichen Dienst entlang mehrerer Spaltungslinien – zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten, zwischen Beamten und Arbeitnehmern sowie zwischen Jung und Alt.

Es sind überwiegend die jungen Arbeitnehmer, die befristet beschäftigt werden.

Drei Stellschrauben kommen in Betracht, will man die Zahl der Befristungen vermindern: die Stärkung interner Flexibilität, die Schaffung zusätzlicher Dauerstellen sowie die Abschaffung sachgrundloser Befristungen.



**Weniger externe, mehr interne Flexibilität?**

Öffentliche wie private Einrichtungen setzen in ihrer Personalpolitik auf verschiedene

interne und externe Flexibilisierungsstrategien. Zu interner Flexibilität zählen zeitliche Flexibilität wie etwa Überstunden, Arbeitszeitkonten, aber auch organisatorische Anpassungen, Aufgabenkritik, Rotation und Weiterbildung. Unter externe Flexibilität fallen Einstellungen und Entlassungen, aber auch der Einsatz von Befristungen, Werkverträgen oder Leiharbeit. Die Erhöhung interner Flexibilität ist ein Weg, um befristete Arbeitsverträge als eine Form externer Flexibilität zu reduzieren. Dies mag nicht immer einfach sein, erhöht die Anforderungen an die Personalabteilungen und

verlangt die Bereitschaft der Mitarbeiter, neue Wege einzuschlagen. Ein Beispiel wäre die Schaffung von unbefristeten „Springern“ in Bereichen, in denen bislang befristete Elternzeitvertretungen an der Tagesordnung sind.



**Schaffung zusätzlicher Dauerstellen?**

Im öffentlichen Dienst werden zusätzliche Dauerstellen meist sehr zurückhaltend bewilligt, weil sie Haushaltsmittel über einen langen Zeitraum binden. Hinzu kommen klamme Budgets vieler Kommunen, die Schuldenbremse und das sicherlich berechtigte Bestreben, Steuergelder möglichst effizient und zielgerichtet einzusetzen. Eine zentrale Frage, die sich hierbei stellt, ist die nach der Verteilung und Größe des Kuchens. Lässt sich der Kuchen einfach vergrößern oder müssen manche etwas abgeben, damit im Gegenzug mehr Dauerstellen geschaffen werden können? Angesichts des demografischen Wandels muss die Frage erlaubt sein, ob beispielsweise die Steuermittel zwi-

schen aktiv Beschäftigten und inaktiven Versorgungsempfängern im öffentlichen Dienst noch gerecht verteilt sind. Allerdings lässt sich auch über die Größe des Kuchens, den es zu verteilen gilt, diskutieren: Laut OECD sind die budgetary constraints (*Haushaltswänge*) im deutschen öffentlichen Sektor deutlich geringer ausgeprägt als in den meisten anderen OECD-Ländern.



### Abschaffung sachgrundloser Befristungen?

Die simple Hoffnung, dass alle sachgrundlos befristeten Verträge im Falle ihrer Abschaffung entfristet werden, scheint eher unrealistisch. Arbeitgeber könnten auf Befristungen mit Sachgrund ausweichen oder Aufgaben an private Unternehmen, freie Mitarbeiter oder Leihar-

#### > Der Autor

Dr. Christian Hohendanner studierte von 1998 bis 2005 Soziologie in Bamberg und Paris. Seit Mai 2005 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), einer Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Hohendanner promovierte zum Thema „Beschäftigungsformen jenseits der Normalarbeit“ an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Er übernahm Lehrtätigkeiten an den Universitäten Bamberg, Münster und Erlangen-Nürnberg und ist Mitautor der IAB-Studie „Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst“. Sie ist ein Ergebnis der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen vom 1. April 2014, wo alle Tarifvertragsparteien, darunter auch der dbb, beschlossen hatten, die Entwicklung befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst zwischen 2004 und 2014 vom IAB wissenschaftlich untersuchen zu lassen.

beiter auslagern. Für den Fall, dass eine Dauerstelle in absehbarer Zeit aber eben nicht gleich verfügbar ist, fehlte den Arbeitgebern dann eine Möglichkeit, den Betroffenen zur Überbrückung rechtssicher einen befristeten Arbeitsvertrag

anzubieten. Dennoch gibt es auch Argumente, die für eine Abschaffung sprechen. Grenzen und Restriktionen erhöhen bekanntermaßen die Kreativität: Denn bestimmte Regelungen wie der Kündigungsschutz, die betriebliche Mitbestimmung

oder die Ausbildungsordnung schränken zwar die unternehmerische Handlungsfreiheit ein, wirken aber zugleich als *beneficial constraints (vorteilsfördernde Einschränkungen)*, die in ihrem Zusammenspiel gerade die Stärken des deutschen Produktionsmodells ausmachen und entscheidend zu dessen Innovations- und Exporterfolgen beitragen. Auch die kreative Kunst der Fuge von Johann Sebastian Bach ist ohne die strikten Kompositionsregeln nicht denkbar. Sollte es also zu dem unwahrscheinlichen Szenario einer Abschaffung sachgrundloser Befristungen kommen, bleibt zu hoffen, dass die Arbeitgeber ihre Kreativität nicht primär darauf richten, Personal zu entlassen oder Outsourcing zu betreiben, sondern darauf, ihre interne Flexibilität zu stärken.

Christian Hohendanner

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

## Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und Kommunen

### Der Inhalt im Überblick:

- Rechtliche Grundlagen im Beamten-, Tarif-, Richter- und Soldatenrecht
- Genehmigungspflicht und Genehmigungsfreiheit
- Ablehnungsgründe
- Einkünfte aus Nebentätigkeiten
- Rechtsweg und Rechtsschutz
- Umfassendes Stichwortverzeichnis

### Was Sie davon haben:

- Das Nebentätigkeitsrecht aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bund und Ländern (Beamte, Richter, Soldaten, Angestellte) wird anschaulich erläutert.
- Personalverwaltungen und Beschäftigte finden für ihre Tätigkeiten die jeweils richtige Lösung. Dabei helfen zahlreiche Beispiele aus der Rechtsprechung und der Praxis.
- Sämtliche Vorschriften der einschlägigen Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen und Vorschriften zur Personalvertretung sind in Teil II schnell abrufbar enthalten.
- Sowohl die Personalverwaltungen als auch jeder einzelne Beschäftigte finden wegen der Anschaulichkeit der Darstellung eine fundierte Lösung zum jeweiligen Problem.

### NEUAUFLAGE 2017



496 Seiten

€ 19,90\*

ISBN 978-3-87863-201-6

\* zuzügl. Porto und Verpackung



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE UND ARBEITNEHMER

dbb verlag gmbh  
Friedrichstraße 165  
10117 Berlin

Telefon: 0 30/7 26 19 17-0  
Telefax: 0 30/7 26 19 17-40

E-Mail: kontakt@dbbverlag.de  
Internet: http://www.dbbverlag.de

### BESTELLCOUPON Zuschicken oder faxen

\_\_ Exemplar/e „Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst des Bundes, der Länder und Kommunen“

Verlagsprogramm

Name \_\_\_\_\_

Anschrift \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

**Widerrufsrecht:** Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: dbb verlag gmbh, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.726 19 17-0, Fax: 030.726 19 17-40, E-Mail: kontakt@dbbverlag.de

## Kliniken und Sanatorien

### Behandlungsschwerpunkte:

- Kriseninterventionen
- Interdisziplinäre Schmerzbehandlung
- Burn-out-Folgeerkrankungen
- Mobbing-Folgeerkrankungen
- Problemerkis Schmerz-Angst-Depression
- Trauerbewältigung
- Tinnitusbewältigung
- Traumatherapie
- Essstörungen
- Persönlichkeitsstörungen

### Was unterscheidet uns

- Hohe Behandlungsdichte
- Erfahrenes Team
- Interdisziplinäre Schmerzbehandlung
- Patient-Therapeuten-Schlüssel 4:1
- Kurze Wartezeiten
- Gehobenes Ambiente (4 Sterne Standard)
- Unterbringung in Einzelappartements
- 3 Einzeltherapien pro Woche
- Vorgespräch und Hausführung



Akutklinik Bad Saulgau  
Klinik und Poliklinik für  
Psychosomatische Medizin & Psychotherapie  
Am schönen Moos 9 | D 88348 Bad Saulgau



Kontakt: Andrea Traub  
Fon: +49 7581 2006-336  
Fax: +49 7581 2006-400  
info@akutklinik-badsaulgau.de  
www.akutklinik-badsaulgau.de



Unser Anzeigenteam  
erreichen Sie unter:  
Tel. 021 02/7 4023-0  
Fax 021 02/7 4023-99  
E-Mail:  
mediacenter@dbbverlag.de

dbb verlag gmbH  
mediacenter  
Dechenstr. 15a  
40878 Ratingen

Ihr dbb verlag



## Privatklinik Eberl BAD TÖLZ

Alle Zulassungen für Sanatoriums-  
und stationäre Maßnahmen:

Psychosomatik / Burn-Out  
Orthopädie  
Innere Medizin

- modernste Diagnostik und Therapie
- großer Fitnessraum, Sauna, Dampfbad
- Thermal-Schwimmbad (31-32°C)

Kostenträger: Beihilfe und private Krankenkassen



Privatklinik Eberl Telefon: 08041.78 72-0  
Buchener Straße 17 Fax: 08041.78 72-78  
D - 83646 Bad Tölz info@privatklinik-eberl.de  
www.privatklinik-eberl.de



## Geben Sie Ihrem Leben eine neue Richtung!

Wir bieten in heilungsförderlichem Ambiente einen erfolgreichen psychotherapeutischen Ansatz zur Behandlung psychischer Konflikte und Erkrankungen, individuell auf Ihre Bedürfnisse ausgelegt.

**Indikationen:** Depressionen, Angst und Panik, Essstörungen, Erschöpfungssyndrom („Burn-Out“), Tinnitus, Zwänge, Belastungsreaktionen, Schlafstörungen, Schmerzsyndrome

**Kostenübernahme:** Private Krankenversicherungen und Beihilfe

## Infos unter Telefon 02861/80000

Pröbtinger Allee 14 • 46325 Borken (Münsterland)  
www.schlossklinik.de • E-Mail: info@schlossklinik.de

## Kuren am schönen Hopfensee – der „Allgäuer Riviera“!



Innere Medizin, Orthopädie, phys. und Rehab.-Medizin, Naturheilverfahren, Akupunktur, Erkrankungen der Haltungs- und Bewegungsorgane, Herz-Kreislauf-erkrankungen, Stoffwechselstörungen, Biologische Krebsnachsorge, Migräne, Erschöpfungszustände, chron. Schmerzzustände, Stressfolgen, Burnout-Prävention.

**Hotelatmosphäre – Wellnessbereich – beihilfefähig**

**KNEIPP-SANATORIUM MÖST, Uferstraße 1, 87629 Füssen-Hopfen am See**  
Tel. (08362) 504-0, Fax (08362) 504-184  
www.moest.com, E-Mail: post@moest.com



Habichtswald-Klinik, Wigandstraße 1, 34131 Kassel-Bad Wilhelmshöhe



**Habichtswald-Klinik**

Klinik für Ganzheitsmedizin und Naturheilkunde  
Psychosomatik · Innere Medizin · Onkologie

## Vielfalt ist unsere Einzigartigkeit. Erfahrung unsere Stärke.

Seit über 20 Jahren kombinieren wir aktuelle und bewährte Therapieverfahren der Psychotherapie, der Schulmedizin, des Gesundheitssports und der Naturheilkunde zu einer Ganzheitsmedizin, die zum Ziel hat, Körper, Geist und Seele wieder in eine gesunde Balance zu bringen. So können eigene Fähigkeiten und Ressourcen wiederentdeckt, Selbstheilungskräfte frei entfaltet werden und zur Heilung beitragen.

Weitere Informationen zu unseren Spezialkonzepten z. B. bei Tinnitus, Depression, Burnout oder Angsterkrankungen erhalten Sie unter [www.habichtswaldklinik.de](http://www.habichtswaldklinik.de) oder gebührenfrei\* unter 0800 890 11 00.

\* aus dem deutschen Festnetz

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

# Berufstätige Mütter im Fokus

Wissenschaftlerinnen der Frankfurt University of Applied Sciences haben eine bundesweite Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestartet. Im Fokus stehen die Erfahrungen von berufstätigen Müttern. Gefördert wird das Projekt unter anderem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Studie ist bereits das zweite Projekt des Forschungsteams um Yvonne Ziegler: 2010 hatten die Wissenschaftlerinnen bundesweit 1.800 berufstätige Mütter zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt und deren Antworten ausgewertet. Erschienen sind die Ergebnisse in der 1. Frankfurter Studie „Karrierespektiven berufstätiger Mütter“.

„Mit unserer aktuellen Umfrage möchten wir herausfinden, ob und wie sich die Rahmenbedingungen berufstätiger Mütter seit unserer ersten Erhebung verändert haben. Wir möchten so viele Erfahrungen wie möglich zusammenbringen und erhoffen uns Antworten von berufs-



tätigen Müttern mit unterschiedlichen Qualifikationen und aus allen Branchen – auch aus dem öffentlichen Dienst“, stellt Studienleiterin Yvonne Ziegler heraus. Aus den Ergebnissen beider Studi-

en sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die die Situation der berufstätigen Mütter in Deutschland unterstützen und nachhaltig verbessern können. Die Ergebnisse sollen noch vor den Bun-

destagswahlen im September vorgestellt werden.

Neben der Frage, wie gut Mütter in ihrer aktuellen Position Beruf und Familie vereinbaren können, sollen vor allem auch Karrierehindernisse und bestehendes Unterstützungspotenzial seitens der Arbeitgeber identifiziert werden. Darüber hinaus wird nach der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen (Ehe-)Partnern gefragt und welche Faktoren die Dauer der Elternzeit und den beruflichen Wiedereinstieg beeinflussen. ■

## > Info

Noch bis Ende März können berufstätige Mütter diese Umfrage nutzen, um ihrer beruflichen Situation in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Stimme zu geben.

Hier gehts zur Onlineumfrage: <https://goo.gl/3Cmf2>

37

bundesfrauenvertretung

## GESUNDHEIT IST EIN MENSCHENRECHT

Deshalb hilft **ÄRZTE OHNE GRENZEN** in rund 60 Ländern Menschen in Not – ungeachtet ihrer Hautfarbe, Religion oder politischen Überzeugung.

## HELFEN SIE MIT!

Bitte schicken Sie mir unverbindlich Informationen

- über **ÄRZTE OHNE GRENZEN**  
 zu Spendenmöglichkeiten  
 für einen Projekteinsatz

Name 1100905

Anschrift

E-Mail

ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V. • Am Köllnischen Park 1  
10179 Berlin • [www.aerzte-ohne-grenzen.de](http://www.aerzte-ohne-grenzen.de)

Spendenkonto 97 0 97

Bank für Sozialwirtschaft • BLZ 370 205 00



## WENDELSTEIN® KLINIK

Privatklinik für Psychiatrie,  
Psychosomatische Medizin  
und Psychotherapie

## TRAUMATHERAPIE

- verhaltenstherapeutisch  
kognitiv
- tiefenpsychologisch  
orientiert
- EMDR
- Brainspotting

### Wir helfen Ihnen weiter

Polizisten - Lehrer - Soldaten  
Postbeamte - Finanz- / Zollbeamte  
Lokführer - Justiz(vollzugs)beamte  
Rettungskräfte

WENDELSTEIN KLINIK  
Reutlinger Str. 20 · 72501 Gammertingen  
0 75 74 - 845  
[www.wendelsteinklinik.de](http://www.wendelsteinklinik.de)

beihilfefähiges privates  
Akut-Fachkrankenhaus

## Privatur Ostern / Pfingsten Sächsische Schweiz - Dresden

Privatur ab 100,- € pro Tag, inkl. Behandlungen  
 Infos: 03 50 22/47-9 30 oder [www.kirnitzschtal-klinik.de](http://www.kirnitzschtal-klinik.de)  
 Kirnitzschtal-Klinik – Kirnitzschtalstraße 6 – 01814 Bad Schandau

**Klinik am Leisberg**  
BADEN-BADEN

**Von hier an geht es aufwärts:**  
 Ein wunderschönes Ambiente in einer besonderen Stadt ist der freundliche Rahmen für unser Therapieangebot in privater Atmosphäre. Hier können Sie sich wohlfühlen, gesund werden!

**Indikationen:** Depressionen, Burn-Out, Ängste und Panik, Essstörungen, Belastungsreaktionen, Schlafstörungen, Schmerzen und psychosomatische Erkrankungen, Zwänge

**Kostenübernahme:** Private Krankenversicherungen / Beihilfe

**Info-Telefon: 07221/39 39 30**

**Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden**  
[www.leisberg-klinik.de](http://www.leisberg-klinik.de) • [info@leisberg-klinik.de](mailto:info@leisberg-klinik.de)

Privatklinik für psychologische Medizin  
Akutaufnahme möglich - wir beraten Sie gern!

Verhandlung vor dem Bundesverfassungsgericht:

# Schlagabtausch über umstrittenes Tarifeinheitgesetz

38

fokus

„Wir betreten hier Neuland“, machte Ferdinand Kirchhof, Vizepräsident des Bundesverfassungsgerichts und Vorsitzender des Ersten Senats, gleich zu Beginn der mündlichen Verhandlung über das Tarifeinheitsgesetz am 24. Januar 2017 in Karlsruhe deutlich. Zwei volle Tage – und damit ungewöhnlich lange – widmeten sich Kirchhof und seine Senatskolleginnen und -kollegen Susanne Baer, Gabriele Britz, Yvonne Ott, Michael Eichberger, Johannes Masing, Andreas Paulus und Wilhelm Schluckebier dem „Gesetz zur Tarifeinheit“ vom 3. Juli 2015 und fünf von insgesamt einem Dutzend Verfassungsbeschwerden, die Gewerkschaften und Berufsverbände dagegen eingelegt haben. Einer der Verfahrensbeteiligten: der dbb beamtenbund und tarifunion, in Karlsruhe vertreten durch den dbb Bundesvorsitzenden Klaus Dauderstädt, dbb Vize und Tarifvorstand Willi Russ sowie Prof. Wolfgang Däubler, den dbb Prozessbevollmächtigten. Gemeinsam mit Marburger Bund, Flugbegleitergewerkschaft UFO, Pilotenvereinigung Cockpit und ver.di brachte der dbb seine massiven rechtlichen Bedenken zum Ausdruck: „Das TEG ist verfassungswidrig, praktisch insbesondere im öffentlichen Dienst nicht anwendbar und gesellschaftspolitisch nachteilig“, sagte Dauderstädt.

Mit dem Tarifeinheitsgesetz (TEG), das sich auf eine langjährige gemeinsame Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zurückführen lässt, schließlich 2015 von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles vorgelegt wurde und in Kraft trat, wird das Tarifgeschehen in Deutschland auf völlig neue Grundlagen gestellt: Laut TEG soll sich bei mehreren konkurrierenden Tarifverträgen künftig der Vertrag jener Gewerkschaft durch-

setzen, die in dem betroffenen Betrieb die meisten Mitglieder hat. Die unterlegene Gewerkschaft kann sich nur anschließen und den Vertrag nachzeichnen. „Nicht vertretbarer Unfug“, fasste Verfassungsrechtler Wolfgang Däubler für den dbb zusammen: Der Gesetzgeber habe keinerlei konkrete Missstände benannt, die einen solchen Grundrechtseingriff rechtfertigten. Die Ausgestaltung der neuen Tarifeinheit störe die Parität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, Grundvoraussetzung für

eine funktionierende Sozialpartnerschaft, zudem nachhaltig. Und in der Rechtsfolge würde die jeweils kleinere Gewerkschaft nahezu vollständig verdrängt – „das ist ein vollkommen unverhältnismäßiger Eingriff in die Koalitionsfreiheit“, so Däubler. Mit dem TEG wird „das Grundrecht der Koalitionsfreiheit, Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz, unter Mehrheitsvorbehalt gestellt und damit faktisch abgeschafft“, stellte denn auch Rudolf Henke, Chef der Ärztegwerkschaft Marburger Bund, eingangs direkt klar.

Gerhart Baum, ehemaliger Bundesinnenminister und Prozessbevollmächtigter der Vereinigung Cockpit, ergänzte: „Das ist ein tief gehender, in der Bundesrepublik noch nie dagewesener Eingriff in das Tarifrecht und kommt einem Gewerkschaftsverbot gleich.“

## ► Zahlreiche und komplizierte Fragen

Doch bevor sich das Gericht mit der Verfassungsmäßigkeit des TEG an sich befasste, galt es zunächst, „zahlreiche und



© picture alliance / Uli Deck / dpa

- > Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe mit Yvonne Ott, Andreas Paulus, Wilhelm Schluckebier, Susanne Baer, dem Vorsitzenden Ferdinand Kirchhof, Michael Eichberger, Johannes Masing und Gabriele Britz (von links) eröffnete am 24. Januar 2017 die mündliche Verhandlung zum Tarifeinheitsgesetz.

Regelung der Konkurrenz im Arbeitnehmerlager bisher zurückgehalten.

Kurzum: „Wir wollen klären, wie genau das Gesetz zu verstehen ist“, so die Berichterstatterin des Verfahrens, Verfassungsrichterin Susanne Baer. Denn praktische Erfahrungen mit der neuen Regelung gibt es bisher kaum. Den ersten Verhandlungstag nutzte der Senat daher, um in ausführlichen Befragungen erst einmal herauszufinden, was genau laut Gesetz eigentlich wann passieren soll. Ein wichtiger Punkt war dabei, ob es indirekt nicht doch Auswirkungen auf das Streikrecht gibt.

#### ■ Nahles: keine Beschränkung des Streikrechts

Es gehe nicht darum, mit dem TEG das Streikrecht zu beschränken, sagte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, die während der gesamten Verhandlung anwesend war, dem Gericht. Das Gesetz sei

auch nicht mit dem Hintergedanken erlassen worden, darüber kleine Gewerkschaften zu bekämpfen. „Das ist weder Ziel noch Wirkung des Gesetzes“, vielmehr wolle man „Anreize für Kooperation und Abstimmung“ schaffen, erklärte die SPD-Politikerin und erntete dafür hörbaren Protest der zahlreichen Gesetzesgegner im Gerichtssaal. Das TEG sei ein Frontalangriff auf die Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit, ein gut getarntes Arbeitskampfverbot für kleine Gewerkschaften, hielt Arbeitsrechtler Matthias Jacobs, Vertreter der Gewerkschaft UFO, dagegen und warnte vor einem „Wolf im Schafspelz“.

#### ■ Minderheitsgewerkschaft verliert alles

Die anschließende Herausarbeitung der Funktionsweise und Auswirkungen des TEG durch den Senat stützte die Befürchtungen der Beschwerdeführer: Zwar kann die zahlenmäßig unterlegene Gewerkschaft in einem Betrieb den von der Mehrheitsgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag nachzeichnen – allerdings mit verheerender Rechtsfolge: Sämtliche von der Minderheitsgewerkschaft zuvor abgeschlossenen Tarifverträge, die auch nur einen Gegenstand regeln, der im neuen Mehrheitstarifvertrag ebenfalls Thema ist, werden verdrängt – wirkungslos, auf unbestimmte Zeit. Dies ergebe sich zwar nicht unmittelbar aus dem Gesetzeswortlaut, sei aber herrschende Meinung aller Kommentare und habe freilich auch gravierende Auswirkungen auf das Agieren der Gewerkschaften im Arbeitskampf, machten die Beschwerdeführer deutlich: Im Moment der Entscheidung für oder gegen einen Streik könne man

komplizierte Fragen zu klären“, wie es der Vorsitzende Ferdinand Kirchhof formuliert. Man wolle konkret herausfinden, welchen Inhalt und welche Rechtsfolgen das Gesetz habe, wie die Tragweite der Verdrängung der jeweils kleineren Gewerkschaft sei,

ob das TEG von den Tarifparteien abbedungen werden könne, wie es sich mit Rückwirkung und Auswirkung auf das Individualrecht verhalte. In dem Bereich gebe es „bislang kaum verfassungsrechtliche Rechtsprechung“, der Gesetzgeber habe sich bei der



© Jan Haas

- > Verfassungsbeschwerde eingelegt: Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt (rechts), dbb Vize und Tarifvorstand Willi Russ (links) und der vom dbb beauftragte Verfahrensbevollmächtigte Prof. Wolfgang Däubler brachten schwerwiegende verfassungsrechtliche Bedenken gegen das Tarifeinheitsgesetz vor.



> Gegner im Rechtsstreit um das Tarifeinheitsgesetz: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles und dbb Chef Klaus Dauterstadt

beispielsweise gar nicht genau wissen, welche Gewerkschaft gerade die Mehrheit habe und welcher Tarifvertrag überhaupt gelte. Weil nun ein Arbeitskampf zu Recht nicht unverhältnismäßig sein dürfe und daher vor allem auf ein rechtmäßiges Ziel – den Abschluss eines Tarifvertrages – gerichtet sein müsse, dieses Ziel jedoch aufgrund der unklaren Mehrheitsverhältnisse gar nicht sicher gegeben sei, müssten sich die Arbeitnehmervertretungen unter dem TEG nun sehr gut überlegen, ob sie und ihre Mitglieder die Arbeit niederlegen oder nicht – in Anbetracht möglicher massiver Schadensersatzforderungen wegen eines unrechtmäßigen Streiks. Und warum sollten überhaupt noch Mitglieder in die nachzeichnende Minderheitsgewerkschaft eintreten, wenn dieser doch wegen der Verdrängung all ihrer eigenen Tarifverträge und der rechtlichen Aussichtslosigkeit, aus der Minderheit heraus einen neuen Tarifvertrag abzuschließen, keinerlei tarifautonome Kraft mehr verbleibe? „Die Koalitionsfreiheit wird ausgehebelt, das Nachzeichnungsrecht ist eine einzige Unterwerfungsgeste“, fasste Frank Schorkopf, Prozessbevollmächtigter des Marburger Bundes, zusammen. Was der Jurist der

Bundesregierung, Verfassungsrechtler Uwe Volkmann, als „domestizierende Wirkung“ des Gesetzes lobte und DGB-Chef Rainer Hoffmann als „heilsamen Zwang zur Kooperation“ bewertete, sorgte bei den Verfassungsrichtern für differenzierte Feststellungen und Fragen. Vorsitzender Kirchhof: Die Minderheit „wird auf Dauer ausgeschlossen – das ist schon ein gravierender Eingriff. Das Gesetz lässt die Minderheitsgewerkschaften alleine.“ „Wie kann die Minderheit ihren Verlust kompensieren?“ (Berichterstatteerin Susanne Baer). Johannes Masing:



> Großes Medieninteresse: Immer wieder erläuterte dbb Chef Klaus Dauterstadt zahlreichen Medienvertretern die Argumente, die gegen den gesetzlichen Eingriff in Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sprechen.

„Da entsteht doch gerade erst Druck in der Belegschaft, in die Mehrheitsgewerkschaft zu wechseln. Das Nachzeichnungsrecht ist quasi funktionslos. Und in der Folge wird doch keiner mehr in die Minderheitsgewerkschaft eintreten. Warum sollte man das tun, wenn diese gar keine tarifvertragliche Gestaltungskraft mehr hat?“

### ■ dbb: „Brauchen keine gesetzliche Regelung“

Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauterstadt erläuterte, dass insbesondere im öffentlichen Dienst eine verordnete Tarifeinheit überflüssig sei: „Wir brauchen keine gesetzliche Regelung, wir haben das auch so im Griff“, sagte er mit Blick auf die Vereinbarungsab-sprache mit ver.di für die großen Tarifverhandlungen. Auch dort, wo man im Wettbewerb mit anderen Arbeitnehmervertretungen agiere, seien autonome Verhandlungen zur gleichen Zeit, am gleichen Ort und meistens mit gleichlautenden Tarifverträgen im Ergebnis eine lange und erfolgreich geübte Praxis – das sei nicht immer „ein Zuckerschlecken“, so Dauterstadt, aber nur auf dieser freiwilligen und verfassungskonformen Basis könne Tarifeinheit erreicht werden.

Die Regelungen des TEG dagegen würden den jeweiligen Betriebsfrieden erheblich stören, es würde einen Wettlauf um Mitglieder unter den Gewerkschaften geben.

Auch in puncto Praktikabilität des im TEG verankerten Mehrheitsprinzips hinterließ die Verhandlung jede Menge Fragezeichen: Der sachverständige Vertreter der Arbeitsgerichtsbarkeit bestätigte die Bedenken der Beschwerdeführer, dass ein Notar im Grunde lediglich zum „Tag X“ die Liste der Arbeitnehmer mit der jeweiligen Mitgliederliste der Gewerkschaft abgleichen könne – die Prüfung auf Richtigkeit der Listen müsse indes durch das Gericht selbst erfolgen, was einen erheblichen Arbeitsaufwand bedeute. Der Jurist der Bundesregierung regte in diesem Zusammenhang an, der Arbeitgeber könne für diese Zwecke laufend aktualisierte Arbeitnehmerlisten mit jeweiliger Gewerkschaftszugehörigkeit vorhalten – ein „Kataster der Gewerkschaftslandschaft“. Kopfschütteln im Saal.

### ■ Tag 2: Verfassungsrechtliche Prüfung

Der zweite Tag der mündlichen Verhandlung in Karlsruhe galt der verfassungsrechtlichen



➤ Die Minderheit „wird ausgeschlossen – das ist schon ein gravierender Eingriff. Das Gesetz lässt die Minderheitsgewerkschaften alleine“, stellte Ferdinand Kirchhof, Vorsitzender und Vizepräsident des Bundesverfassungsgerichts, während der Verhandlung fest.

Prüfung des TEG – für die Beschwerdeführer ein klarer Fall mit zahlreichen Argumenten auf ihrer Seite. Im Vordergrund stand die Frage, ob und wie das Gesetz die Koalitionsfreiheit, das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz, berührt: Verfolgt es legitime Regelungsziele? Führt die gesetzlich angeordnete Tarifeinheit zur Klarheit in den Rechtsbeziehungen und zur Befriedung im Betrieb, oder leistet sie im Gegenteil einem schädlichen Wettbewerb der Gewerkschaften Vorschub? Abschließend stand die Frage im Raum, ob es offensichtlich andere und die Gewerkschaften weniger belastende Möglichkeiten gibt, die Ziele des Gesetzgebers zu erreichen, und ob das Tarifeinheitsgesetz für die Betroffenen insgesamt zumutbar ist.

#### ➤ Nicht gerechtfertigter Grundrechtseingriff

Ausführlich legten die Beschwerdeführer dar, dass das Gesetz – wie am Vortag gesehen – ganz massiv in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit eingreift, indem es die Minderheitsgewerkschaften und ihre Mitglieder dauerhaft dieses Grundrechts beraubt. Und dies ohne Rechtfertigung: In den vergangenen Jahrzehnten seien in Deutschland entgegen der Behauptung des Gesetzgebers, der hierzu auch in der Verhandlung jede Empirie schuldig blieb, keinerlei nachhaltige Schädigungen durch Arbeitskämpfe, die auf der Kollision von Tarifverträgen

beruhten, entstanden. Sicher seien Streiks in sensiblen Bereichen, etwa in der Verkehrsinfrastruktur, allgemein problematisch, aber sie seien eben kein Problem der Tarifautonomie, machte Frank Schorkopf deutlich. Und die von den Gewerkschaften anerkannten Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und stets mitgetragenen Notdienstvereinbarungen regelten auch diese Phasen so-

Dieses „Kuchenmodell“ werde von den Arbeitgebern immer wieder bewusst in die Welt gesetzt, um Keile in die Belegschaft zu treiben. dbb Prozessbevollmächtigter Prof. Wolfgang Däubler: „Der Verdacht auf Sondervorteile der Berufsgruppen ist empirisch überhaupt nicht belegt.“ Zudem hätten Tarifverträge nicht nur verteilungsrelevante Aspekte, insofern hätte das TEG auch in

Änderung des Tarifrechts“, fasste Bundesminister a. D. Gerhart Baum zusammen. Folgerichtig mochte sich keiner der Beschwerdeführer ernsthaft an den Überlegungen des Gerichts beteiligen, wie das Gesetz möglicherweise in seinen minderheitsschädlichen Wirkungen gemildert und seine Funktionsschwächen optimiert werden könnten – zu schwer wiegen die verfassungsrechtlichen Einwände, zu sinnlos ist das gesamte Konstrukt, so die einhellige Meinung.

„Die mündliche Verhandlung in Karlsruhe hat gezeigt, dass eine gründliche Prüfung des Tarifeinheitsgesetzes in jeder Hinsicht angezeigt war und ist. Allein die Tatsache, dass sich das Bundesverfassungsgericht einen ganzen Tag lang Zeit nahm, um das Gesetz an sich und all seine Auswirkungen überhaupt erst einmal zu verstehen, spricht aus meiner Sicht Bände“, sagte dbb Chef Klaus Dauderstädt zum Abschluss der Anhörung in Karlsruhe. „Am zweiten Tag kamen unsere schwerwiegenden verfassungsrechtlichen Einwände auf den Tisch – auch da konnte die Bundesregierung die substanziellen Zweifel an der Rechtmäßigkeit dieses massiven Eingriffs in die Koalitionsfreiheit nicht ausräumen“, so Dauderstädt.

Mit einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu den TEG-Verfassungsbeschwerden ist in den nächsten Monaten zu rechnen.

Britta Ibold

**„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“**

Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz

zialverträglich. Zudem: Wenn der Gesetzgeber in sensiblen Bereichen wie der Bahn privatisiere, müsse er eben auch die tarif- und arbeitsrechtlichen Folgen ertragen – „auch für den Gesetzgeber darf es keine Rosinenpickerei geben“, betonte Schorkopf. Den von der Regierungsseite vorgetragenen Vorwurf, das Agieren insbesondere beruflich orientierter Gewerkschaften laufe der horizontalen Verteilungsgerechtigkeit im Betrieb zuwider („es sollen doch alle zufrieden sein“), wiesen die Beschwerdeführer einhellig zurück. „Der horizontale Verteilungskampf unter den Berufsgruppen ist eine Mär, es gibt ihn nicht“, sagte Cockpit-Chef Ilja Schulz.

dieser Hinsicht mit seinen umfassenden Verdrängungsmechanismen gegenüber jeder Minderheit „überschießende Wirkung“.

Am Ende der Verhandlung war klar: Die Bedenken der Beschwerdeführer hatten sich voll bestätigt: Das TEG verletzt das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit und greift mittelbar auch in das Streikrecht der Gewerkschaften und Berufsverbände ein. „Das Gesetz schafft Rechtsunsicherheit. Es wird entgegen der Behauptung der Bundesregierung zu weniger Solidarität auf Arbeitnehmerseite führen und stört den Betriebsfrieden. Es besteht keine Notwendigkeit zu einer so gravierenden

## Gesetzesänderung in der Krankenversicherung der Rentner: Langer Atem zahlt sich aus

Der Deutsche Bundestag hat am 16. Februar 2017 eine Änderung der Regelungen zur Pflichtmitgliedschaft in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) beschlossen. Damit wird eine Forderung der dbb bundesseNIorenvertretung umgesetzt.



© Mikel Wohlschlegel / Fotolia

rücksichtigt, sondern außerdem bis zur Hälfte die Einkünfte des Ehepartners. Das führt dazu, dass ein großer Teil der eigenen Rente an die Krankenkasse gezahlt werden muss.

Im Mai 2015 hatte die Hauptversammlung der dbb bundesseNIorenvertretung intensiv über diese Situation diskutiert und vorgeschlagen, die Zeiten der Kindererziehung im Hinblick auf § 5 Abs. 1 Ziff. 11 SGB aus dem Gesamtzeitraum der Erwerbstätigkeit herauszurechnen. Für diese Lösung war es im März 2016, als der Deutsche Bundestag über die Petitionen betroffener Frauen entschieden hatte, offenbar zu früh. Im November 2016 stellten die Regierungskoalitionen eher unerwartet einen Änderungsantrag zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung (HHVG): § 5 Abs. 2 SGB V solle um den Satz „Der nach Abs. 1 Nr. 11 erforderlichen Mitgliedszeit stehen für jedes Kind drei Jahre der Erziehung gleich; die Erziehungszeit ist einem Elternteil zuzuordnen“ ergänzt werden. Das heißt, Kindererziehungszeiten von drei Jahren pro Kind werden bei der Ermittlung der Voraussetzungen für eine Pflichtmitgliedschaft in der KVdR berücksichtigt. Dies soll auch für die Frauen gelten, die bereits in Rente sind, die Neun-Zehntel-Regelung jedoch nicht erfüllten und sich aus diesem Grund bisher nur freiwillig in der GKV versichern konnten.

„Die Tatsache, dass diese Änderung zwei Jahre nach unserem Vorschlag und etlichen Gesprächen beschlossen wurde, zeigt, dass man manchmal einen langen Atem braucht und dass sich beharrliches Eintreten für die Interessen der Älteren lohnt!“, stellte Speck fest. *ahf*

„Endlich wird den Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für die Kindererziehung unterbrochen haben, der Zugang zur KVdR erleichtert“, kommentierte der Vorsitzende der dbb bundesseNIorenvertretung, Wolfgang Speck, die Entscheidung.

Bereits im Frühjahr 2015 hatten das dbb magazin und das dbb Seniorenmagazin „Aktiv im Ruhestand“ auf das Problem vieler heute 60- bis 70-jähriger Ehefrauen von Beamten aufmerksam gemacht und große Resonanz erzielt. Es geht um Frauen, die bereits in sehr jungen Jahren, beispielsweise mit 13 oder 14, ihre Ausbildung begonnen haben. Nach einigen Jahren der Berufstätigkeit und Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) unterbrachen sie diese, um ihre Kinder zu erziehen. Staatliche Einrichtungen zur Kinderbetreuung waren damals selten. Da ihre Ehemän-

ner Beamte waren und das Geld knapp, verließen sie die GKV. Den Beitrag als freiwilliges Mitglied in der GKV konnten sie nicht aufbringen, er war weit höher als der Beitrag für die beihilfeergänzende private Versicherung. An die Kindererziehung schloss sich häufig die Pflege von Eltern oder Schwiegereltern an. Somit nahmen diese Frauen erst relativ spät wieder eine versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit auf. Die daraus resultierenden Probleme wurden erst mit dem Eintritt in die Rente deutlich.

Nach § 5 Abs. 1 Ziff. 11 SGB V sind nur die Personen in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) versicherungspflichtig, die einen Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, diese Rente beantragt haben und in der zweiten Hälfte des Zeitraums zwischen der erstmaligen Aufnahme einer

Erwerbstätigkeit und der Stellung des Rentenanspruchs mindestens während neun Zehnteln Mitglied in der GKV oder dort familienversichert waren. Viele der oben erwähnten Frauen erfüllen die letzte dieser Voraussetzungen, die Neun-Zehntel-Regelung, infolge der langen Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung und Pflege Angehöriger – mitunter sehr knapp – nicht, sodass ihnen nur die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der GKV bleibt.

Dies hat jedoch von den betroffenen Frauen als unbillig empfundene, gravierende Auswirkungen auf die Höhe des Beitrags. Anders als bei Pflichtmitgliedern werden zur Berechnung des Beitrags von freiwillig Versicherten nicht nur eigene Rente, Betriebsrente, Hinterbliebenenrente beziehungsweise -versorgung oder Erwerbseinkommen be-

# Lesenswertes vom dbb verlag empfohlen

## Der Mann, der die Welt veränderte



Anzahl: \_\_\_\_\_

## Gutenberg Klaus-Rüdiger Mai

Ohne ihn hätte die Geschichte zweifellos einen anderen Verlauf genommen, den Mainzer Patriziersohn Johannes Gutenberg. Seine Erfindung des Buchdrucks mit beweglichen Lettern hat nicht nur die Ausbreitung des Gedankenguts von Reformation und Renaissance befördert, sondern wirkt auch, was den Zugang zu Wissen und Bildung für jedermann angeht, bis heute fort. Klaus-Rüdiger Mai, Germanist und bewährter Autor historischer Biografien, bringt dem Leser nicht nur den Menschen Gutenberg, sein familiäres Umfeld und seinen Lebenslauf nahe, sondern vermittelt darüber hinaus tiefe Einblicke in die spätmittelalterliche Welt mit ihren Sitten, Gebräuchen, aber auch den bereits sehr offenkundigen Auflösungserscheinungen der mittelalterlichen Ordnung. Erörtert wird schließlich auch die Frage, inwieweit eine ähnliche Zäsur wie nach Gutenbergs Erfindung im digitalen Zeitalter eingeleitet wurde.

**383 Seiten, geb., 28,00 Euro**

## Große Freude für kleine Bäcker



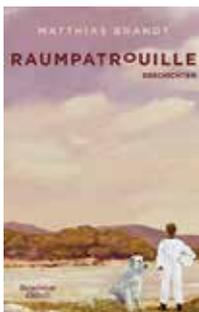
Anzahl: \_\_\_\_\_

## Kinderleichte Becherküche

Kinder helfen liebend gern in der Küche beim Kochen und Backen. Noch viel mehr Spaß haben die kleinen Köche und Bäcker aber, wenn Mama oder Papa möglichst wenig Hilfestellung dabei leisten müssen. Mit dem Kinderbackbuch und den drei Messbechern der „Kinderleichten Becherküche“ ist es für Mädchen und Jungen ab drei Jahren ein Leichtes, nahezu selbstständig zehn wohlschmeckende Köstlichkeiten zu backen. Wer den klaren schrittweisen Bildanleitungen folgt, kann Eltern und Geschwister am Ende voller Stolz beispielsweise mit einem selbst gebackenen Apfelkuchen, mit Muffins, Waffeln oder auch lustigen Pizzagesichtern erfreuen. Ein Ostergeschenk, das nicht nur große Freude bei Kindern auslöst, sondern auch Eigenständigkeit und Selbstbewusstsein fördert.

**125 Seiten, brosch. und reich bebildert mit 3 farbigen Messbechern, 9,99 Euro**

## Kindheitserinnerungen aus den Siebzigerjahren



Anzahl: \_\_\_\_\_

## Raumpatrouille Matthias Brandt

Der Schauspieler Matthias Brandt erzählt in seinem ersten Buch Episoden aus seiner Bonner Kindheit, die sich in den siebziger Jahren auch in anderen Familien hätten abspielen können, wären da nicht ganz besondere Rahmenbedingungen gewesen. Der kleine Matthias ist nämlich Sohn des damaligen Bundeskanzlers Willi Brandt und damit u. a. ständige Überwachung durch Sicherheitsbeamte, chauffierte Fahrten in Dienstwagen, gelegentliches Kakaotrinken bei Altbundespräsident Lübke im Nachbarhaus und einen praktisch kaum präsenten Vater gewöhnt. In seinen Erinnerungen finden diese Fakten jedoch nur insoweit Erwähnung, wie das Kind sie in die eigene Lebenswelt integriert hat, eine Lebenswelt, in der Hund Gabor bester Freund und Begleiter ist, uniformierte Wachhabende an der Einfahrt zum streng gesicherten Wohngrundstück aufpassen und ein verborgenes Loch im Zaun kleine verbotene Freiheiten eröffnet.

**173 Seiten, geb., 18,00 Euro**

## Über den sozialen Niedergang durch Smartphones und Digitalkultur



Anzahl: \_\_\_\_\_

## Günther hat sein Käsebrod fotografiert. 342 Freunden gefällt das Andreas Hock

Die Skepsis gegenüber sozialen Netzwerken breitet sich immer weiter aus: Was ursprünglich persönliche Kontakte auffrischen und wiederbeleben sollte, zeigt längst auch eine ausgesprochen asoziale Fratze. Bei der Sammlung Hunderter virtueller Freunde, mit denen meist lediglich Belanglosigkeiten ausgetauscht werden, vernachlässigen immer mehr Menschen ihre persönlichen Kontakte und drohen zu vereinsamen. Ausgesprochen fahrlässig ist nach Feststellung des Autors auch die gedankenlose Bereitschaft vieler Nutzer, einem Internetprogramm mit fragwürdigen Schutzbestimmungen tiefen Einblick in ihr Privatleben zu gewähren. Nicht nur, dass in diesem Medium keine Spur verwischt und ein dummes Spruch noch nach vielen Jahren zum Verhängnis werden kann, sondern hinterfragen sollte jeder User auch, wie der millarden-schwere Konzern Facebook eigentlich seine Daten verwertet.

**175 Seiten, brosch., 14,99 Euro**

## Quizen und Wissen



Anzahl: \_\_\_\_\_

## Weltgeschichte

### Christa Pöppelmann

Für alle, die ihr Geschichtswissen aufpolieren wollen, ist der Abriss durch die Weltgeschichte, den Christa Pöppelmann bietet, ein ideales Repetitorium. Insbesondere die Quizfragen, die jeweils mit einem Kurzkapitel verknüpft sind, festigen nicht nur die geschichtlichen Abläufe und ihre handelnden Personen im Gedächtnis des Lesers, sondern sind auch sehr unterhaltsam. Auch die zahlreichen Abbildungen, teils wohlbekanntere Bilder, helfen, die Kenntnisse wieder aufzufrischen.

**256 Seiten, brosch. und reich bebildert, 9,99 Euro**

## Amüsantes Nachschlagewerk über klassische Musik



Anzahl: \_\_\_\_\_

## Der große Beikircher Konzertführer in 2 Bänden Konrad Beikircher

Konrad Beikircher ist nicht nur ein bekannter Kabarettist, sondern auch ein ausgezeichnete Musiker und Kenner klassischer Musik. In seinen beiden Konzertführern verquickt er diese Begabungen zu einem ausgesprochen witzigen, aber deshalb nicht weniger kenntnisreichen Wegweiser durch die Welt der Konzertsäle. Schon die Titel der beiden Bände „Andante Spumante“ und „Scherzo furioso“ lassen erahnen, dass es bei der Erläuterung und Bewertung der Konzerte nicht bierernst und ehrfürchtig, sondern durchaus beherzt und frech zugeht. Tatsächlich analysiert Beikircher u. a. wo „Hits“ und „Flops“ in den Werken von Mozart, Haydn, Beethoven, Bach und vielen anderen liegen, steuert für den Bedarfsfall eine Anleitung zu „sachverständigem Pausentalk“ bei und vergibt ohne Scheu Noten für Technik und Gesamtwerk.

**2 Bd., 330 bzw. 372 Seiten, brosch. im Schuber, 19,90 Euro**

## Für unsere Leser versandkostenfrei!

Einfach diesen Bestellcoupon ausfüllen, die gewünschte Anzahl eintragen und per Post oder Fax unter 030.7261917-49 abschicken.

**Widerrufsrecht:** Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: dbb verlag gmbh, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7261917-0, Fax: 030.7261917-49, E-Mail: kontakt@dbbverlag.de

Name/Vorname \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_



Friedrichstraße 165 • 10117 Berlin  
Telefon 030 7261917-0 • Telefax 030 7261917-49  
E-Mail: kontakt@dbbverlag.de • www.dbbverlag.de

## Bausparen und Modernisierungskredite für Hausbesitzer: Es gibt immer etwas zu tun!

Ob Dach, Fassade oder ein neues Badezimmer – Modernisierungen kommen auf jeden Hausbesitzer zu. Clever, wer die günstigen Zinsen im aktuellen Zinstief nutzt oder sich für später sichert.

Sanierungen fallen immer wieder an. Laut einer Studie des Instituts „Wohnen und Umwelt“ (2016) bestehen die beiden häufigsten Sanierungsanlässe erstens in der Notwendigkeit von Instandsetzungen und zweitens in der Erhöhung des Wohnkomforts – im Ergebnis geht meistens beides Hand in Hand: Eine Sanierung erhält den Wert des eigenen Zuhauses und steigert gleichzeitig den Wohnkomfort.

In welchen Intervallen Maßnahmen auf Immobilienbesitzer zukommen können, sehen Sie in der folgenden Tabelle.

**Übersicht Renovierungsarbeiten**  
Rund um die Immobilie gibt es immer wieder was zu tun – wann Renovierungsarbeiten anfallen und mit welchen Kosten sie verbunden sind, ist sehr individuell. Hier einige Beispielwerte.

	Intervall	Kosten
Dachdämmung	30 Jahre	ca. 13.000 €
Außenwanddämmung	15 Jahre	ca. 20.000 €
Außenputz	15 Jahre	ca. 10.000 €
Fenster austausch	15 Jahre	ca. 9.000 €
Elektroinstallationen	18 Jahre	ca. 15.000 €
Neues Bad	15 Jahre	ca. 14.000 €
Austausch Heizanlage	15 Jahre	ca. 15.000 €

Wer sich vorab überlegt, wann welche Sanierungsmaßnahmen fällig sind, ist klar im Vorteil. Denn dann kann ein Bausparvertrag bespart werden – sodass ein günstiges Darlehen genau dann zur Verfügung steht, wenn es benötigt wird.

### ➤ Bausparen schafft Zinnsicherheit

Allen Unkenrufen und Kritik von Verbraucherschützern zum Trotz: Der entscheidende Vorteil für Bausparer im aktuellen Niedrigzinsumfeld ist, dass die

se schon heute wissen, zu welchen garantierten Konditionen sie ihr späteres Darlehen bekommen. Denn nur mit einem Bausparvertrag lassen sich die aktuell sehr günstigen Darlehenszinsen sichern – und zwar für so ziemlich sämtliche künftigen Vorhaben rund um die Immobilie. Noch sind die Hypothekenzinsen sehr niedrig. Doch wer kann schon sagen, wie sich das Zinsniveau über kurz oder lang entwickeln wird? Die meisten Baufinanzierungsexperten raten jedenfalls Immobilienvorhaben mit einer möglichst langen Zinsbindung zu finanzieren und möglichst rasch zu tilgen.

Das Bausparangebot oder sogenanntes „Wohnsparen“ des langjährigen und erfahrenen Kooperationspartners des dbb vorsorgewerk – der Bausparkasse Wüstenrot – weist eine ganze Reihe von weiteren Vorteilen auf. So kann das Guthaben auch in Teilen abgerufen werden. Für Modernisierungen, die immer wieder anstehen, ist das besonders praktisch. Als Richtwert gilt insgesamt: Die Bausparsumme sollte circa 20 Prozent des Werts Ihres Hauses oder Ihrer Wohnung betragen.

### ➤ Kurzfristiger Bedarf? Aktionsangebot nutzen!

Für Hausbesitzer, die akuten Modernisierungsbedarf haben, offeriert Wüstenrot über das dbb vorsorgewerk mit dem Wüstenrot Wohndarlehen eine Finanzierung, die individuell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist: So können Sie wählen, ob Sie konstante Raten vom Anfang bis zum Ende

bevorzugen oder ob Sie es flexibel mögen – dann können Sie die Raten jederzeit kostenlos anpassen. Weitere Vorteile des Wohndarlehens:

- Attraktive Konditionen
- Sondersparzahlungen
- Sondertilgungen während der Bauspardarlehenszeit jederzeit und in beliebiger Höhe.

Dazu eine schnelle und unbürokratische Beantragung – bei Finanzierungen bis 30 000 Euro sogar ohne Objektunterlagen und Grundbucheintrag.

### ➤ Fördermittel – Beratung bis 30.6.2017 kostenlos

Zusätzlich attraktiv werden Modernisierungen durch Förderprogramme. Da es bei der Vielzahl der Fördertöpfe nicht ganz leicht ist, den Überblick zu behalten, empfiehlt sich eine Nutzung des Wüstenrot, Fördergeld-Services. Hier recherchieren Fachleute alle bundesweiten und regionalen Fördermöglichkeiten und bereiten alle Anträge unterschriftsreif vor – damit sich die Bauherren voll und ganz der Modernisierungsmaßnahme widmen können. Gut zu wissen: Den Fördergeld-Service gibt es noch bis zum 30. Juni 2017 kostenlos.

### ➤ Der Baufinanzierungsrechner

Erhalten Sie schnell und einfach eine Antwort auf die Frage: Was kostet uns eine Baufinanzierung monatlich? Berechnen Sie jetzt mit nur wenigen Eingaben selbst Ihre monatliche Rate, die aktuellen Zinsquotierungen sowie Ihre dbb Ersparnis und fordern Sie direkt und unkompliziert eine persönliche Beratung durch die Baufinanzierungsexperten von Wüstenrot an. Den Rechner finden Sie unter [www.dbb-vorteilswelt.de/zinsvorteile](http://www.dbb-vorteilswelt.de/zinsvorteile).

### ➤ Besonders lukrativ für dbb Mitglieder

dbb Mitglieder und ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder) profitieren von einem attraktiven Zinsvorteil für die Baufinanzierung, der über die Laufzeit des Darlehens mehrere Tausend Euro Ersparnis bringen kann! Und: Beim Abschluss eines Bausparvertrages sparen Mitglieder und ihre Angehörigen 50 Prozent der Abschlussgebühr! Weisen Sie dabei bei der Beratung in den Wüstenrot-Servicecentern auf Ihre Mitgliedschaft in einer dbb Fachgewerkschaft hin oder lassen Sie sich einen Beratungstermin über das dbb vorsorgewerk vermitteln.

### ➤ Sie wollen sich alle Vorteile sichern?

Informieren Sie sich gerne bei der Kundenbetreuung des dbb vorsorgewerk (montags bis freitags von 8 Uhr bis 18 Uhr unter 030.40816444). Gerne wird Ihnen auch eine kompetente Beratung vor Ort bei Ihrem Bauspar- und Finanzierungsexperten von Wüstenrot vermittelt. as



© Africa Studio / Fotolia

# Reise und Erholung

## DEUTSCHLAND

**Urlaub im Ost-Erzgebirge**  
 Ausflugsmöglichkeiten: u. a. Seiffen, Dresden, Meißen, Prag, Spreewald, Oberwiesenthal u. um.  
 Wir senden Ihnen gern Info-Material zu: Tel. 037326 1221

Hotel Goldener Stern \*\*\*\*  
 Markt 22 · 09623 Frauenstein  
 www.goldener-stern-frauenstein.de

„Gruppen willkommen“

**4\* SPORTHOTEL & RESORT GRAFENWALD DAUN-VULKANEIFEL**  
**DZ INKL. FRÜHSTÜCKSBUFFET AB 49,50 EUR PRO PERSON/NACHT**  
 SAUNA \* SCHWIMMBAD \* FITNESS \* PARKPLATZ KOSTENFREI  
 EIGENTÜMER: FERIEPARK DALIN GmbH & Co. KG VULKANEIFEL  
**TEL. (+49) 65927130 · www.sporthotel-grafenwald.de**

MEISSEN ist immer schön (S-Bahn n. Dresden)  
 DZ 50 €/Tag für Ü+F, Meisastr. 26, T-03521-454367  
**E-Mail: info@gaestehaus-wittig.de**

**Kühlungsborn/Ostsee**, FeWo 2-4 Personen, **www.fewo-muehlenblick.de**,  
 Tel: 0151/26 89 45 75

**Fischland-Darß**, 2 FeWo in Zingst, 150 m z. Strand, **Tel. 01 77/5634935**,  
**www.fewo-haus-sonnenschein.de**

**Insel Rügen – Ferienwohnungen**  
 direkt am Wasser! Ruhig, sonnig, komfortabel, für 2-4 Personen, ab 45,-€, Fam. Jens, Putbus/Neuendorf, Tel. (038301) 60289,  
**www.alte-bootswerft.de**

**TIMMENDORFER STRAND – OSTSEE**  
 Schöne 62 m² FeWo direkt an der Strandal-  
 lee, WZ/SZ/KÜ/BAD/PARKDECK.  
 Details unter **www.villa-demory-timmendorf.de**, ÖD-Kollegen 10 % Ra-  
 batt. **Tel. 04791/307-152**

**Damp-Ostsee FeWo** 1-4 Personen ab 35 €  
 toller Seeblick NR Balkon **Tel. 04352/912251**  
**www.FeWo-Damp.de**

**Bauernhof/Nähe St. Peter-Ording**,  
 Kühe, Schafe, Ponys, hofeigener Reitweg,  
 Strand 800 m, kinderfrdl., 4-Sterne-FeWos, für  
 2-6 Pers., Frühstück, Sauna, Hausprospekt!  
 Tel. (04862) 8541 **www.rickerts.de**

**Nieblum/Föhr**, gemütl. FeWo, bis 3 P.,  
 keine Tiere, NR, **01 74/4 240347** oder  
**040/8703574** oder **04681/1665**

**Westerland/Sylt**, 2 gemütl. Ferienwoh-  
 nungen, 2 u. 4 Personen, 300 m Strandnähe.  
 Tel. (040) 6476276 oder (04651) 23338

**Sylt App. 1-6 Pers. ab € 31,-** oder  
**1 Wo. HP + Extras ab € 360,-**. Tel.  
**04651-31932**, **www.bahnsen-sylt.de**

**Urlaub an der Nordsee!**  
 Schöne Ferienwohnungen und Appartements  
 zu günstigen Preisen.  
 Sie können bei Flut in der Nordsee und bei Ebbe im Freibad  
 baden, Sonnenbaden, Sandburgen bauen, Wattwandern,  
 Windsurfen oder die wunderschöne Umgebung mit dem  
 Fahrrad erschließen. Ganzjährig geöffnet.  
 „Das Fischerhaus“ - Roswitha Alts  
 Robbenstr. 2 · 26506 Norddeich  
 Tel. (04931) 81234 · Fax (04931) 8754

**100 Meter zur Nordsee Dorum**, Rabatt,  
 Kornf. FH/FW Meerblick, Spaßbad, Sau-  
 na, Tiere ok, Zaubr., Tel: 04741/180786,  
**www.FERIEPARK-DORUM.de**

**Lüneburger Heide**  
 ... da, wo sie am schönsten ist.  
**Komfort. Fewos: Tel. 05827/970690**  
 E-Mail: **landhaus-at@gmx.de**  
**www.landhaus-am-tannhof.de**

**MOSEL**, FeWo 2 Pers. – Moselblick,  
 App. 2-5 Pers., neue Gästezimmer m.  
 DU/WC/HDTV/Südbalkon, reichhaltiges  
 Frühstück, Parkplatz, inkl. WLAN, Tel.  
 (06541) 810081 – **www.villa-mosel.de**

**MOSEL**, Weingut Nähe Bernkastel, FeWo,  
 2-4 Pers. ab 50 €; DZ, DU/WC, Frühst. ab 54 €.  
 Tel. 06535/1241, **www.weingut-falkenburg.de**

**www.goetz-bruttig-mosel.de**  
 gemütliches Gästezimmer, ÜF ab 22 €  
**Komf. FeWo ab 40 € Tel.: 02671/1891**

**Sauerland Holzblockhaus am Waldrand**  
 Diemelsee 2-5 Personen pro Woche 395 €  
 bis 450 € Odenthal **Tel. 02102/848482**

**Bodensee** FeWo 60 m², Gästezimmer  
 30 m², gemütl., mit Seezugang, wochen-  
 weise zu vermieten. **Tel/Fax: 07735/2112**

**Allgäu Oberstaufen \*\*\* FeWos**  
 Bergbahnen usw. inkl. Tel. 083861430  
**www.Ferienwohnungen-Hemer.de**

**Bayer. Wald zw. ARBER und HOHENBOGEN**  
 Sehr ruhige Alleinlage, herrlicher Panora-  
 mablick, Kolmsteiner Hof, 93453 Neukir-  
 chen b. Hl. Blut, Tel. (09947) 444, Fam.  
 Stumreiter  
**www.kolmsteiner-hof.de**

**Urlaub im Bayr. Wald Natur pur**  
 schönes Landhotel Sauna 3 x HP 115 €  
 4 x HP 132 € 7 x HP 241 € p.P.  
 Tel. 09929/644 Wühnried 26, 94539 Grafing  
**www.landhotel-bayerwald.de**

## ÖSTERREICH

**SOMMERPAUSCHALE ALL IN ONE**

1 Woche Halbpension & Silvrettacard ab € 371,-

**POST HOTEL**  
 A-6553 See  
 Tel. +43-5441-8219  
**www.postsee.at**  
**info@postsee.at**

Alle Bergbahnen in Paznaun/Silvretta gratis, Frei- &  
 Hallenbäder gratis, Gletschersafari, Schmugglertour,  
 gef. Wanderungen inklusive! Wellness mit Gartensauna,  
 neue Alpinstyle-Zimmer, gratis WLAN & Mountainbike-  
 verleih. Tolles Programm f. Kinder u. Jugend, Kinderer-  
 mäßigungen!

NEU: BADESEE MIT FREIZEITANLAGE  
 SEE PAZNAUN-ISECHGL

**WIEN – PREISWERT**  
 FeWo mit DU/WC, Küche, Sat-TV, Tel.,  
 WLAN, PkPl. ab 27,- € pro Pers.  
 Gally Apartments, A-1150 Wien  
 Arnsteingasse 25, Tel. 0043/1/8929073,  
 Fax 0043/1/8931028, **www.gally.biz**

**Tirol**, FeWo, 2-6 Personen oder DZ,  
 Tel. (0043) 5246/6613, **www.lechnerhof-tirol.com**

**SCHNEESICHER SEE-PAZNAUN/ISCHGL**  
 Traum-Pisten, sup. Essen, schöne Zimmer,  
 7 Tg HP ab 427 €, A 6553 See-Pa./101,  
**www.HotelFortuna.at, T. 0043-5441-8553**

**FRANKREICH**  
 Frankreich - Atlantik - Vendée  
 Wunderschöne Ferienhäuser am Strand  
**Infos: www.vendee.de**

**Bretagne/idyll. Natursteinanwesen**,  
 mit 3000 m² Grundstück 15 min. zum Meer,  
 Strände und traumhafte Küstenwanderwege Tel.  
 06106/258989 **www.urlaub-nordbretagne.de**

**Skilaub in Tirols Bergen!**  
**Hotel Enzian/See-Ischgl-Tirol**  
 Verwöhnt Halbpension im Zeitraum  
 17.12.2016 - 22.04.2017 **ab 63 € p.P.** und  
 Tag im Komf.-Zi., Lift, Wellnessbereich  
 etc., Toplage 2 Gehminuten zu den Berg-  
 bahnen See, ca. 15 km bis zur Silvretta  
 Ski-Arena Ischgl. **Tolle Kinderpreise**,  
 Fam. Schweighofer, Au 131, 6553 See,  
**+4354418236**, **www.urlaubimenzian.at**;  
**info@urlaubimenzian.at**

**ITALIEN**  
**Umbrien/Trasimenosee**, FeWo mit Pool,  
 absolute Ruhe, wandern, biken, reizv. Lage  
**privat 08138/4361480**, **www.cerreto.de**

**TOSKANA**  
 Weingut Fewo, dtsh. Ltg., viele Tipps  
**www.beglueckende-toskana.de**

**GRIECHENLAND**  
**FeWo dir. am Meer – Chalkidiki**  
 v. Priv., kompl. einger. f. 2-6 Pers.  
 ab 43,- €/Tag. Betreuung.  
 T. 02778-6403, **www.fewo-kalaitzis.de**

## Anzeigen-Coupon für die Rubrik „Reise und Erholung“

Einfach ausfüllen und senden an: dbb verlag gmbh | Mediacenter | Dechenstr. 15 a | 40878 Ratingen | Fax 0 21 02/7 40 23-99 | E-Mail: b.urbanski@dbbverlag.de  
 Haben Sie Fragen? Sie erreichen uns unter Telefon 0 21 02/7 40 23-7 12

Größe Preis in €

(1-spaltig)	(sw)	
8 mm	53,60	
11 mm	73,70	
13 mm	87,10	
16 mm	107,20	
18 mm	120,60	

Die Mindestanzeigengröße beträgt 8 Millimeter. Die Preise verstehen sich zuzüglich Mehrwertsteuer.

Name \_\_\_\_\_ E-Mail \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_ PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Bei Einzugsermächtigung abzüglich 2 % Skonto

Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

Geldinstitut: \_\_\_\_\_ Ort: \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

BIC \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

**Mit Ihrer Anzeige erreichen Sie ca. 600.000 Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst.**

Eine Buchung beinhaltet die Veröffentlichung im dbb magazin sowie in den Teilausgaben Aktiv im Ruhestand, BDZ magazin, BTB magazin, DJG magazin, DPVKOM Magazin, DSTG magazin, GDL Magazin VORAUS, Gds MAGAZIN, komba magazin, Profil, Polizeispiegel, Strassenwörter, vbb magazin und VBOB Magazin.

**Ausgaben**  
 (bitte ankreuzen)

Januar/Februar  
 März  
 April  
 Mai  
 Juni  
 Juli/August  
 September  
 Oktober  
 November  
 Dezember

**Rabatte**  
 3 x 3 %  
 5 x 5 %  
 10 x 10 %



dbb Bundesvorsitzender Klaus Dauderstädt:

## Wir haben ein besseres

**dbb magazin**  
*Herr Dauderstädt, Sie sind seit mehr als vier Jahren Bundesvorsitzender des dbb und werden – wie Sie es bereits vor Ihrer Wahl 2012 angekündigt haben – auf dem Gewerkschaftstag im November 2017 nicht erneut antreten. Haben Sie zu den Themen, die Sie aktuell und zum Teil schon sehr lange beschäftigten, noch ein neues Thema auf Ihrer Agenda?*

**Klaus Dauderstädt**  
Für den dbb ist und bleibt das entscheidende Thema, den öffentlichen Dienst anständig zu vertreten und Wertschätzung und Achtung in der Öffentlichkeit für alle seine Zweige einzufordern. Dazu gehören angemessene Bezahlung, insgesamt angemessene Arbeitsbedingungen, keine Gewalt gegen Beschäftigte. Das sind die Themen, die uns aktuell und permanent begleiten.

*In Ihrer ersten Rede als dbb Bundesvorsitzender forderten Sie Mitte November 2012 die Gründung eines Demografiepaktes. Sie boten der Bundesregierung Unterstützung bei der Demografiestrategie an. Der öffentliche Dienst sollte so demografiefest gemacht werden. Wie weit ist dieses Projekt vorangekommen?*

Den Demografiepakt im engeren Sinne, wie ich es mir damals vorgestellt hatte, hat es nicht gegeben. Aber unsere Anstrengungen waren nicht ohne Erfolg. Auf der einen Seite haben wir uns im Rahmen der sogenannten Staatsallianz mit dem Richterbund und dem Bundeswehrverband zur demografiegerechten Personalbemessung im öffentlichen Dienst positioniert und sind mit großer Aufmerksamkeit und großem Respekt wahr-

genommen worden. Zum anderen haben wir uns aktiv in verschiedene Bereiche der sogenannten Demografiestrategie der Bundesregierung eingebracht. Es ist, glaube ich, ein großer Verdienst des dbb, dass Bund, Länder und Kommunen inzwischen erkannt haben, dass wir mit der bisherigen Personalpolitik schlecht fahren, wenn wir die Leistungsfähigkeit des Staates sichern wollen. Deswegen sind wir stolz darauf, dass inzwischen viele Tausend neue Beschäftigte eingestellt worden sind. Noch nicht genug, aber dennoch ein erhebliches Plus.

*Die Klage des dbb gegen das Tarifeinheitsgesetz wird derzeit vor dem Bundesverfassungsgericht verhandelt. Sollte es bestehen bleiben: wie gefährlich ist das TEG für den dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften?*

Was die Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen angeht, wäre das TEG, wenn es denn für verfassungskonform erklärt würde, eine Hürde. Das könnte dazu führen, dass wir dort, wo wir in der Minderheit sind, von den jeweiligen Arbeitgebern bestenfalls angehört werden und ein Nachzeichnungsrecht für die Tarifverträge einer konkurrierenden Gewerkschaft bekämen. Unsere bewährte Verhandlungspartnerschaft mit ver.di für die wesentlichen Einkommensrunden wäre zunächst nicht betroffen. Der zweite Aspekt, den wir in Karlsruhe diskutiert haben, war, ob das Gesetz insgesamt disponibel ist, also abdingbar durch Absprachen der Tarifpartner, wie die GDL das mit der Bahn ja getan hat. Wenn das von Karlsruhe bejaht wird, gibt es für das ganze Gesetz neue Perspektiven.

# Bild vom öffentlichen Dienst vermittelt

Wir könnten dann mit allen möglichen Arbeitgebern Vereinbarungen treffen, dass das Gesetz nicht angewendet werden soll.

**Die jahrelange Zusammenarbeit mit ver.di bei den Tarifverhandlungen ist dennoch umstritten. Mit welchen Argumenten besänftigen Sie die Kritiker an der Basis?**

Den Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften werden wir nicht entschärfen können. Das ist auch durch das TEG eher schwieriger geworden, weil die Gewerkschaft, die sich vor Ort für die stärkere hält, den lästigen Koalitionspartner gern abschütteln will. Also muss ich davon ausgehen, dass es auch künftig Versuche geben wird, die Kooperation zu beenden – bei uns und bei ver.di. Gleichzeitig baue ich darauf, dass die Mehrheiten in beiden Lagern die Zusammenarbeit weiter unterstützen. Sollte die Vereinbarungsabsprache gekündigt werden, müsste jeweils festgestellt werden, wer wo die Mehrheit hat. Es gibt auch Bereiche, etwa in der Finanzverwaltung, in denen ver.di nicht annähernd an den dbb Organisationsgrad herankommt. Dann müssten wir uns jeweils mit den Arbeitgebern zusammensetzen um festzulegen, wer in welcher Reihenfolge wo mit wem verhandelt.

**Ein Blick auf die inneren Strukturen des dbb. Sie waren im November 2012 der erste Bundesvorsitzende des mit seiner Tarifunion zur Einheit verschmolzenen dbb beamtenbund und tarifunion. Was hat diese Fusion gebracht?**

Es hat sich einiges geändert, im Selbstverständnis und im Selbstbewusstsein unserer Ba-

sis, aber auch bei den Organen. Ich habe den Eindruck gewonnen, dass die Behandlung von Themen der jeweils anderen Statusgruppen in den gemeinsamen Sitzungen selbstverständlicher geworden ist. Wir beschließen gemeinsame Einkommensforderungen für Tarif und Besoldung. Die Beamten wissen, dass diese Forderung zunächst in den Tarifverhandlungen durchgesetzt werden müssen und dass es ohne eine



solche Vorlage vom Tariftisch keine Besoldungsgesetze geben wird, die inhaltsgleich oder wirkungsgleich übertragen werden können. Ich glaube, heute haben wir eher Gesprächsbedarf zwischen der Bundesebene und der Länderebene als zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten.

**Die parallel zur Verschmelzung geplante Bündelung von Kräften durch den Zusammenschluss von Mitgliedsgewerkschaften läuft eher schleppend. Woran liegt das?**

Ganz so kann ich das nicht unterschreiben. Wir haben die Verschmelzung der beiden Polizeigewerkschaften. Wir haben andere Fusionsansätze die vielversprechend sind, etwa bei den beiden noch nach Sta-

tusgruppen getrennten Bundeswehrgewerkschaften VBB und VAB. Wir haben eine positive Entwicklung bei den beiden Lehrerverbänden im Bereich der Berufs- und Wirtschaftsschulen. Auf der anderen Seite unterscheidet die Spezialisierung unserer Einzelgewerkschaften uns auch von der Einheitsgewerkschaft ver.di. Wir haben festgestellt, dass viele Menschen sich in so einer Massenorganisation nicht mehr

wohlfühlen. Unsere konstant positive Mitgliederentwicklung belegt ja auch, dass unsere „Kleinteiligkeit“ durchaus eine Stärke sein kann, wenn es um die Mitgliederbindung geht.

**Was haben Sie von November 2012 bis jetzt, im Frühjahr 2017, erreicht?**

Unser wesentliches Anliegen war, der Öffentlichkeit ein besseres Bild vom öffentlichen Dienst zu vermitteln. Dessen Notwendigkeit, Funktionsfähigkeit und Unbestechlichkeit als Vorteil auch im Vergleich zu anderen Staaten darzustellen, und diesen auch als Bedingung eines erfolgreichen Wirtschaftsstandortes zu betonen. Wir haben es zudem geschafft, durch aktive Tarifpolitik viele Probleme auch der Demogra-

fie, der Altersversorgung und der angemessenen Bezahlung zu lösen. Ich habe viel Kraft investiert, das Berufsbeamten-tum als Kern des deutschen öffentlichen Dienstes zu erklären und zu verteidigen. Wir haben dabei viele Attacken aus der Politik und der gewerkschaftlichen Konkurrenz abgewehrt. Deshalb bin ich zuversichtlich, dass wir den öffentlichen Dienst, das Berufsbeamten-tum und die Tarifarbeit auch in den nächsten Jahren erfolgreich für unsere Mitglieder weiterentwickeln können.

**Jetzt sind Sie in der Zukunft angelangt: Vor welchen Herausforderungen sehen Sie die kommende dbb Spitze?**

Die Attacken werden nicht nachlassen. Das gilt insbesondere für die sozialen Sicherungssysteme, die wir mit ihrer Finanzierbarkeit und in ihrer Nachhaltigkeit schützen müssen. Das gilt übrigens nicht nur für die Beamtenschaft, wo Beihilfe und Beamtenversorgung von Bürgerversicherung und Erwerbstätigenversicherungsmodellen angegriffen werden, sondern vor allen Dingen auch für die betriebliche Zusatzversorgung, die wir im öffentlichen Dienst quasi flächendeckend haben. Hier brauchen wir in der Zukunft starke Argumente, um das zu verteidigen, was wir über Jahrzehnte mühsam erkämpft haben. Daran hängt die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Wenn die nicht mehr gegeben ist, kriegen wir bald auch keine talentierten und engagierten jungen Leute mehr, die wir für all die wichtigen Aufgaben im öffentlichen Dienst der Zukunft dringend brauchen.

*Die Fragen stellte  
Christine Bonath*

# Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit unserer Versorgungsanalyse für Frauen.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

**Sie kümmern sich um alles. Aber haben Sie dabei auch an sich gedacht? Viele Frauen im Öffentlichen Dienst arbeiten nur Teilzeit oder pausieren ganz. Gründe hierfür sind meist Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen. Zu dieser speziellen Situation hat die DBV sich Gedanken gemacht. Die Versorgungsanalyse zeigt Ihnen:**

- ✓ mit welchen Bezügen Sie im Alter rechnen können
- ✓ wie Sie Ihre Versorgungslücke intelligent schließen können und trotzdem flexibel bleiben
- ✓ wie Sie Ihre finanzielle Unabhängigkeit im Alter bewahren

Lassen Sie sich jetzt von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten.

**Mehr Informationen:**  
**FrauenimOeffentlichenDienst@dbv.de oder**  
**Telefon 0800 292 22 74.**

Empfohlen vom



**dbb**  
**vorsorgewerk**  
günstig • fair • nah



Eine Marke der AXA Gruppe

