

Neuer Bremer Senat gebildet

Koalitionsvereinbarung für die 18. Wahlperiode (2011 – 2015) verheißt insbesondere für die Bediensteten des bremischen öffentlichen Dienstes nichts Gutes.

Aufgrund der Wahlergebnisse vom 22. Mai 2011 ist der neue Bremer Senat gebildet worden.



*Bürgermeister Jens
Böhrnsen*

Der Präsident des Senats
Der Senator für Kultur
Der Senator für kirchliche
Angelegenheiten



Senator Ulrich Mäurer

**Der Senator für Inneres
und Sport**



*Bürgermeisterin
Karoline Linnert*

Die Senatorin für Finanzen
Die Senatskommissarin
für den Datenschutz



*Senator Martin
Günthner*

**Der Senator für Wirtschaft,
Arbeit und Häfen
Der Senator für Justiz und
Verfassung**



*Senatorin Renate
Jürgens-Pieper*

**Die Senatorin für Bildung,
Wissenschaft und
Gesundheit**



*Senator Dr. Joachim
Lohse*

**Der Senator für Umwelt,
Bau und Verkehr**



Senatorin Anja
Stahmann

**Die Senatorin für Soziales,
Kinder, Jugend und Frauen**
Die Senatskommissarin
für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau

Die Grünen stellen somit drei der sieben Senatorinnen und Senatoren.

Die Kritik an dem rot-grünen Koalitionsvertrag kam nahezu von allen Seiten. Dies ist verständlich, da der Koalitionsvertrag vom Spardruck geprägt ist. Bremen hat



Staatsrätin Prof. Dr.
Eva Quante-Brandt

**Die Bevollmächtigte der
Freien Hansestadt Bremen
beim Bund und für Europa**
Staatsrätin für Bundes- und
Europaangelegenheiten
und Integration

sich gegen 2,7 Milliarden Euro Konsolidierungsbeiträgen vom Bund verpflichtet, die Neuverschuldung von derzeit 1,2 Milliarden innerhalb von 10 Jahren auf Null zu bringen. Dies wird durch den Stabilitätsrat aus Bund und Ländern überwacht. Wie hier ein gangbarer Weg zu erreichen ist, erscheint ziemlich nebulös.



Jürgen Schröder

Vorsitzender des dbb bremen bemerkt hierzu:

„Eines ist sicher, rund 15 % hinkt der öffentliche Dienst der sogenannten freien Wirtschaft hinterher. Der dbb bremen verkennt nicht, dass das Land mit 18 Mrd. Euro zumindest die höchste Pro Kopf Verschuldung in Höhe von 28.000 € ausweist.“

Die unbestrittene Tatsache dieser enormen Verschuldung wird uns ja nun schon seit vielen Jahren in unser Stammbuch geschrieben. Unsere Arbeitsplätze seien schließlich sicher und wiegen die eine oder andere geringere Gehaltsanpassung (auch in zeitlicher Abfolge) auf. Der dbb bremen hat sich in der Schuldendebatte bislang zurückgehalten, zumal auch wir den Königsweg nicht aufzeigen können.

Wir sind allerdings dann aufgerufen auf Missstände aufmerksam zu machen, wenn Argumente aus der uralten Mottenkiste hervorgekramt werden, die wir seit Jahrzehnten kennen und nachweislich immer nur zu Lasten einer Seite gehen.“

Als Hauptaufgabe der Steuer- und Abgabepolitik wird in der neuen Koalitionsvereinbarung eine Verstärkung der Einnahmen gesehen, damit die finanzielle Ausstattung der öffentlichen Haushalte sichergestellt wird. Nach den Einbrüchen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise soll dies eine der entscheidenden Voraussetzungen zur Einhaltung der Schuldenbremse insbesondere im Land Bremen sein.

Der Personalabbau im öffentlichen Dienst ist konkret vorgegeben mit insgesamt 1,5 % im Durchschnitt. Bei der Polizei und den Schulen nur 1,2 %, in der inneren Verwaltung hingegen 2,6 %. Die Feuerwehr bleibt ausgenommen.

Weiterhin wird es eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit geben.

Ärger gibt es auch hinsichtlich der individuellen Kennzeichnungspflicht für Polizeibeamte. Die DPolG lehnt dies ab, da die Kolleginnen und Kol-

legen damit in der Öffentlichkeit unter Generalverdacht gestellt werden.

Der Schwerpunkt der Investitionstätigkeit der Legislaturperiode 2011 – 2015 liegt auf der Durchführung von Ersatz- und Erhaltungsinvestitionen. Aufgrund der bestehenden laufenden Vorhaben und sonstigen Vorverpflichtungen sind die Spielräume für betragsmäßig nennenswerte neue Investitionsvorhaben äußerst begrenzt.

Das Abstimmverhalten im Bundesrat wird im gegenseitigen Einvernehmen der Koalitionspartner festgelegt. Bremen darf sich in seinen bundespolitischen Mitwirkungsmöglichkeiten nicht neutralisieren. Deshalb muss eine Enthaltung in politisch bedeutsamen Fragen die Ausnahme darstellen. Die Koalitionspartner verpflichten sich daher, bei strittigen Themen im Senat eine Einigung im Interesse Bremens anzustreben.

Die Koalitionäre wollen die Zweidrittelmehrheit in der Bürgerschaft nutzen, eine Schuldenbremse in die Landesverfassung einzutragen.

dr



**Winfried Noske,
Landesvorsitzender der DSTG**

äußerte sich zu einem Weser-Kurier-Artikel hinsichtlich der (Nicht) Bearbeitung von Steuererklärungen in Bremerhaven mit nachfolgender Pressemitteilung

Personalnot schlägt auf Steuerprüfungen durch

„Veranlagt wie erklärt“ - es ist keine Bremerhavener Besonderheit, dass Steuererklärungen ungeprüft zu Steuerbescheiden verarbeitet werden. Das passiert – zeitlich stets eng begrenzt – immer wieder einmal in vielen Finanzämtern dieser Republik. „Grüne Woche“ ist eine gängige Bezeichnung für einen Zeitraum, in dem auf ausdrückliche Anweisung vorgesetzter Stellen in den Finanzämtern Masse erledigt werden muss – Augen zu und durch!

Geschuldet sind diese Aktionstage der unzureichenden Personalausstattung in den Ämtern. Gerade mal 81 Prozent des nach der bundeseinheitlichen Personalbedarfsberechnung benötigten Personals gibt es in den Finanzämtern Bremens. Das ist bei zusätzlich in die Steuerverwaltung verlagerten Aufgaben, zum Beispiel aktuell die von der Meldebehörde übernommene Pflege der Lohnsteuerkartendaten, eindeutig zu wenig und Folge einer verfehlten Personalpolitik unter den Senatoren Perschau und Nußbaum. Erst Karoline Linnert lässt wieder regelmäßig ausbilden – vierzig Anwärter pro Jahr sind jedoch nicht ausreichend, doppelt so viele müssten es schon sein, um die Aufgaben in den Finanzämtern ordentlich erledigen zu können. Hinzu kommt eine zusätzliche Ein-

sparquote von 1,6 Prozent, auf die sich die rot-grüne Koalition soeben verständigt hat und die sich in Bremens einziger Einnahmenverwaltung kontraproduktiv auswirkt.

Im Irrtum befindet sich, wer glaubt, Steuererklärungen würden regelmäßig Zahl für Zahl überprüft. Dem verminderten Personalbestand geschuldet ist ein bundesweites Risikomanagement, das beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (Prüffelder und Werte wechseln unregelmäßig) Steuererklärungen weitestgehend ungeprüft zu Steuerbescheiden macht. Unbestritten ist, dass es auch hier Steuerausfälle in nur schwer zu definierender Höhe gibt.

Die DSTG fordert daher eine Personalausstattung, mit der sichergestellt werden kann, dass Steuern zeitnah und gesetzeskonform festgesetzt werden. Hierfür ist es zwingend erforderlich, dass der Personalbestand nicht weiter abgebaut, sondern aufgestockt wird. Nur dann können auch zukünftig Steuern kurzfristig erstattet werden – auch ohne „Grüne Woche“.



Vor 60 Jahren tobte in Bremen ein Streit um den Neubau des Parlaments, der „Bürgerschaft“. Inzwischen ist das vergessen, zumal der Architekt Luckhardt seinen bauhausmäßigen nüchternen Entwurf überarbeitet und der historischen Umgebung angepasst hat, und das Gebäude hat Denkmalsrang.

Am 20. Juni hatten die Mitglieder der DBB Fachgewerkschaften Gelegenheit, das Gebäude unter sachkundiger Führung Frau Schackeys vom Besucherdienst zu „besichtigen“. Sie gab einen interessanten Einblick in die Räume und ihre Funktion. Höhepunkt waren die Foyers mit der einmaligen Aussicht auf den Markt mit Roland und Rathaus sowie der Plenarsaal, der gerade dem Wahlergebnis entsprechend umgeräumt wurde.



Gesundheitsschutz und demografischer Wandel im Krankenhaus

Pflege funkt SOS.

Weit mehr als **750.000** Beschäftigte der Gesundheits- und Krankenpflege arbeiten im gesamten Bereich der Gesundheitswirtschaft. Sie sorgen täglich dafür, dass hilfsbedürftige Menschen versorgt und gepflegt werden. Nur durch ihre Arbeit kann der hohe Qualitätsstandard in deutschen Krankenhäusern gehalten werden. Doch wie kann zukünftig mit immer weniger Personal eine immer größere Anzahl von Kranken und Pflegebedürftigen ausreichend betreut werden? In den letzten 15 Jahren wurden rund **50.000 Vollzeitstellen** in der Krankenhauspflege abgebaut. Durch die dünne Personaldecke können schon heute in vielen Bereichen pflegerisch notwendige Maßnahmen nicht mehr uneingeschränkt durchgeführt werden. Die Arbeit ist oftmals schlicht und einfach nicht mehr zu schaffen. Die Gesundheit bleibt da auf der Strecke — bei Patienten, aber nicht zuletzt auch bei den Beschäftigten. Dieser Trend muss aufgehalten werden! Die Pflege funkt SOS!

Demografischer Wandel

Die Bevölkerung altert. Immer mehr Menschen brauchen Betreuung. Die Bettenauslastung der Krankenhäuser steigt bei immer kürzer werdenden Liegezeiten. Da gleichzeitig die Zahl der Beschäftigten sinkt, ist ein Teufelskreis in Gang gesetzt worden. Die gesundheitlichen Folgen für die Beschäftigten sind bereits jetzt offensichtlich. Insbesondere beim Pflegepersonal in der Altersgruppe über 50 Jahre liegen die physisch und psychisch bedingten Erkrankungen, die zur zeit-

weiligen Arbeitsunfähigkeit sowie Frühverrentungen inklusive Erwerbsminderung führen, ungefähr doppelt so hoch wie bei allen anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dieser Trend wird sich verstärken, da sich die Anzahl der Beschäftigten, die über 50 Jahre alt sind, in den letzten zehn Jahren verdoppelt hat. Die Beschäftigtenzahl der unter 35jährigen sank dagegen um 15 Prozent. Der Bedarf an altersgerechten Arbeitsplätzen ist damit akut.

Überlastung der Beschäftigten

Die Anzahl der zu versorgenden Patienten steigt. Parallel dazu werden Stellen abgebaut oder durch weniger qualifizierte Servicekräfte ersetzt. Die Überlastung der Beschäftigten führt unweigerlich zu einer Gefährdung ihrer Gesundheit und mittelbar auch der Gesundheit der Patienten. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Pflegebereich wächst — mittlerweile auf fast 50 Prozent. Die Reduzierung der Arbeitszeit wird häufig mit Überforderung begründet. Nur die Hälfte der Pflegekräfte glaubt noch daran, bis zur Rente im Pflegebereich arbeiten zu können.

Die Zahl der Überstunden steigt und steigt. Im Krankenpflegebereich werden in einem halben Jahr so viele Überstunden geleistet, dass dafür 15.000 Vollzeitkräfte eingestellt werden könnten. Und nicht mal die Hälfte der Beschäftigten kann die geleisteten Überstunden wieder in Freizeit ausgleichen. Holen aus der Freizeit ist eher die Regel als die Ausnahme.

Nachwuchsmangel

Die Zahl der Auszubildenden im Gesundheits- und Krankenpflegebereich ist in den vergangenen zehn Jahren um zehn Prozent gesunken. Gleichzeitig ging die Zahl der arbeitslosen Gesundheits- und Krankenpfleger von mehr als 21.000 auf unter 6.000 zurück. Hier zeichnet sich ein großer Fachkräftemangel ab, der nur über gezielte Verbesserungen im Arbeitsumfeld und in der Attraktivität des Arbeitsplatzes behoben werden kann.

Die dbb tarifunion sieht dringenden Handlungsbedarf. Folgende Themen werden das gewerkschaftliche Handeln bestimmen:

- Ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit, dazu gehört auch die Verlässlichkeit von Dienstplänen
- Ausgewogenes Verhältnis zwischen Patienten- und Beschäftigtenzahlen
- Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung
- Leistungsgerechte Bezahlung
- Altersgerechte Arbeitsplätze

Debeka

Lebensversicherungsverein a. G.



Jetzt Dienstunfähigkeit absichern!

Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist die Versorgung bei Dienstunfähigkeit noch keineswegs gesichert. Noch gravierender sieht die Situation als Beamter auf Probe bzw. auf Widerruf aus.

Die Versorgungslücke zwischen Arbeitseinkommen und Pension wird immer größer. Wenn Sie Ihre Existenz nicht aufs Spiel setzen wollen, sichern Sie Ihre Arbeitskraft jetzt privat ab.

Wir haben spezielle Angebote für Sie. Rufen Sie uns an.

anders als andere

Landesgeschäftsstelle Bremen
Ostertorstraße 36
28195 Bremen
Telefon (04 21) 3 65 03 - 0
www.debeka.de

Debeka

Solidaritätszuschlag verfassungsgemäss - dbb für Altschuldentilgung als neue Zweckbindung

Der dbb begrüßt die Entscheidung des Bundesfinanzhofs, dass der Solidaritätszuschlag mindestens bis 2007 verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist.

Dieter Ondracek, stellvertretender Bundesvorsitzender des dbb, erläuterte am 21. Juli 2011 in Berlin, dass die Aussage „bis 2007“ nicht bedeutete, dass der Bundesfinanzhof ab 2008 verfassungsrechtliche Bedenken hätte, der Streitgegenstand be-

treffe ausdrücklich das Jahr 2007. Ondracek: „Das Urteil macht aber deutlich, dass der Soli keine normale Steuer ist, sondern ein Zuschlag für einen vom Gesetzgeber definierten Zweck. Dieser Zweck - die Finanzierung der Wiedervereinigung - wird zu einem bestimmten Zeitpunkt wegfallen.“ In diesem Zusammenhang erinnerte der dbb Vize an die Forderung seiner Organisation, für den Solidaritätszuschlag eine neue Zweckbindung, nämlich die Tilgung der Alt-

schulden zu bestimmen. Ondracek: „Der Einsatz des jährlichen Soli-Aufkommens in Höhe von 12 Milliarden Euro, wäre ein erster wichtiger Schritt, um mit der Tilgung der rund 1,9 Billionen Euro Altschulden der öffentlichen Kassen zu beginnen. Eine größere Solidaritätsaufgabe, als die Schuldentilgung gibt es nicht. Die Politik ist jetzt dringend zum Handeln aufgerufen.“

Impressum

Redaktion:
D. Rybka
Kontorhaus
Rembertistr. 28
D-28203 Bremen

Herausgeber

Der **dbb** / report
wird von dbb-beamtenbund und tarifunion,
landesbund bremen, herausgegeben.

Telefon 0421 - 70 00 43
Telefax 0421 - 70 28 26
E-Mail: dbb.bremen@ewetel.net
Internet: www.bremen.dbb.de

Die veröffentlichten Artikel decken sich nicht notwendigerweise mit den Ansichten des dbb-landesbund und tarifunion, landesbund bremen. Offizielle Verlautbarungen des dbb bremen, sind als solche gekennzeichnet. ISSN: 1867-8254.

Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung bei Bund und Kommunen

Sitzung der Steuerungsgruppe am 2. August 2011

Am 2. August 2011 tagte im Bundesministerium des Innern in Berlin die Steuerungsgruppe der Verhandlungen über eine Entgeltordnung zum TVöD mit Bund und Kommunen. In der Prozessvereinbarung zu den Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung zum TVöD vom 27. Februar 2010 wurde die Steuerungsgruppe auf Spitzenebene gebildet. Sie hat unter anderem den Auftrag, die Arbeitsschritte der Verhandlungen zu einer Entgeltordnung zu koordinieren und den erreichten Verhandlungsstand zu bewerten. Der Steuerungsgruppe gehören zu gleichen Teilen Vertreterinnen und Vertreter von dbb tarifunion, ver.di, dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) an.

Frank Stöhr, das Gespräch, für ver.di deren Vorsitzender Frank Bsirske. Auf Arbeitgeberseite leiteten der Bundesminister des Innern, Dr. Hans-Peter Friedrich, und der Präsident der VKA, Dr. Thomas Böhle, das Gespräch.

Fortschritte mit dem Bund

Mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat die dbb tarifunion im März ein Ergebnis zur Entgeltordnung erzielt. Kern dieser Einigung ist das „Zurückholen“ der bis zu sechsjährigen BAT-Aufstiege für seit Inkrafttreten des neuen Tarifrechts neu eingestellte und umgruppierte Beschäftigte mit Tätigkeitsmerkmalen bis BAT Vc mit Aufstieg

Die Gewerkschaften und der Bund sind sich darüber einig, dass das Verhandlungsergebnis mit der TdL eine gute Grundlage für die weiteren Verhandlungen mit dem Bund ist. Der 1. Vorsitzende der dbb tarifunion und der Bundesinnenminister einigten sich daher darauf, dass die Verhandlungen zu einer Entgeltordnung auf der Grundlage des Abschlusses mit der TdL zeitnah fortgesetzt werden. Bis zu Beginn der kommenden Einkommensrunde sollen die Verhandlungen abgeschlossen sein.

Keine Fortschritte mit Kommunen

Die Vertreter der VKA wollten sich diesem fortschrittlichen Ergebnis



Die Verhandlungsführer: Frank Stöhr, 1. Vorsitzender der dbb tarifunion, Bundesinnenminister Dr. Hans-Peter Friedrich, Frank Bsirske, ver.di Vorsitzender. Nicht im Bild: VKA-Verhandlungsführer Dr. Thomas Böhle

In den bisherigen Verhandlungen war deutlich geworden, dass ein Einvernehmen über die vorläufige Zuordnung nicht erzielt werden konnte. Daher wurde die Steuerungsgruppe angerufen.

Für die dbb tarifunion leitete der 1. Vorsitzende der dbb tarifunion,

nach BAT 2 Vb, also Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8. Hier wird mit Inkrafttreten der Entgeltordnung ohne Wartezeit eine sofortige Neuzuordnung in die jeweils höhere Entgeltgruppe erfolgen.

Entsprechendes gilt für Vergütungsgruppenzulagen.

nicht anschließen. Sie lehnten Verhandlungen auf Grundlage des TdL-Ergebnisses strikt ab und verwiesen unter anderem auf die andere Beschäftigtenstruktur bei den Kommunen und die daraus resultierenden „monetären Auswirkungen“ eines Abschlusses auf TdL-Grundlage. Nach Ansicht der VKA sollen etliche

hundert Falkonstellungen gesondert verhandelt werden. In den vergangenen Verhandlungen wurde eine Zielsetzung dieser Verfahrensweise verdeutlicht:

Danach sollen nach VKA-Ansicht nämlich auch „Korrekturen zu hoher Eingruppierungen“ zugelassen werden. In den Verhandlungen zuletzt nicht weiter verfolgte Forderungen wurden im Gespräch der Steuerungsgruppe erneut aufgestellt. Dies gilt beispielsweise für nicht näher definierte „Personalentwicklungsmaßnahmen“, die zu einem Außerkraftsetzen der Tarifautomatik führen sollen. Weiterhin verfolgt die VKA das Ziel einer spartenorientierten Eingruppierung. Anders als mit dem Bund wurde mit der VKA somit nicht vereinbart, dass die Verhandlungen zeitnah fortgesetzt werden.

**250 Euro
Pauschalzahlung
noch in diesem
Jahr**

Als Nachteilsausgleich für das Nichtvorhandensein einer Entgeltordnung einigten sich dbb tarifunion, VKA und der Bund, wie im Jahr 2010 auch, auf eine Pauschalausgleichszahlung in Höhe von 250 Euro für das Jahr 2011. Ausgezahlt werden soll dieser Betrag bis Ende Oktober 2011. Vorbehaltlich der Redaktion gilt dies für ab 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte der EG 2 bis EG 8 und auf Antrag für übergeleitete „Wechsler“, denen nach dem 30. September 2005 Tätigkeiten

übertragen wurden, die zu einem neuen Eingruppierungsvorgang geführt haben. Von der Zahlung ausgenommen sind Beschäftigte, die unter die KR-Anwendungstabelle fal-

len, die ehemalige Statusgruppe der Arbeiter, Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst und im Nahverkehr.



Bis zu 10% **Aktions-Rabatt**

**Nur bis
30.09.2011**

**Frühbucher-Wochen –
jetzt schon den günstigen
Beitrag für 2012 sichern.**

Jetzt schon die Kfz-Versicherung wechseln und
ab 01.01.2012 günstiger fahren.

**Sprechen Sie uns an. Wir erstellen Ihnen gerne
Ihr persönliches Angebot!**

DBV Deutsche Beamtenversicherung AG
AXA Hauptvertretung **Mike Scherff**
Embser Landstraße 19, 28832 Achim
Tel.: 0 42 02/63 73 11, Fax: 0 42 02/63 73 12
mike.scherff@dbv.de

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. 

Ein Unternehmen der AXA Gruppe

Pflege

(Fortsetzung von 2/2011)

Leistungen in der Pflegeversicherung seit 01. 01. 2010

In einem Zwei-Jahres Rhythmus, beginnend vom 1. Januar 2010 an, werden die finanziellen Leistungen der sozialen Pflegeversicherung den wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst. Dies gilt im Übrigen auch für die private Pflegeversicherung. Damit gelten nunmehr folgende Sätze:

- Die Leistungen für häusliche Pflegehilfe (= ambulante Pflegesachleistungen durch Pflegedienste) wurden angehoben bis zu einem monatlichen Gesamtwert

- in Pflegestufe I auf 440 €,
- in Pflegestufe II auf 1.040 €,
- in Pflegestufe III auf 1.510 €.

- Das monatliche Pflegegeld wurde angehoben (Familienmitglieder und nicht examinierte Pflegegehilfer/-innen)

- in Pflegestufe I auf 225 €,
- in Pflegestufe II auf 430 €,
- in Pflegestufe III auf 685 €.

- Die Pflegeaufwendungen im Rahmen der so genannten Verhinderungspflege (Krankheit, Urlaub usw. der nicht hauptberuflich tätigen Pflegeperson) für bis zu vier Wochen im Kalenderjahr bei Pflegevertretung durch nahe Angehörige wurden erhöht:

- in Pflegestufe I auf 225 €,
- in Pflegestufe II auf 430 €,
- in Pflegestufe III auf 685 €, bei Pflegevertretung durch sonstige Personen in allen drei Pflegestufen auf 1.510 €.

- In der Kurzzeitpflege, wenn die häusliche Pflege zeitweise nicht, noch nicht oder nicht mehr im ausreichenden Umfang erbracht werden kann und auch teilstationäre nicht ausreicht, wurden die Leistungen, beschränkt auf vier Wochen im Kalenderjahr, in allen drei Pflegestufen auf 1.510 € erhöht.

- Die Leistungen in der teilstationären Tages- und Nachtpflege wurden bis zu einem monatlichem Gesamtbetrag

- in Pflegestufe I auf 440 €,
- in Pflegestufe II auf 1.040 €,
- in Pflegestufe III auf 1.510 € erhöht.

- In der vollstationären Pflege, wenn häusliche oder teilstationäre Pflege nicht möglich ist oder wegen der Besonderheit des Falles nicht in Betracht kommt, wurde der Anspruch je Kalendermonat in Pflegestufe III auf 1.510 €, in Härtefällen auf 1.825 € erhöht.

Die Sachleistungsbeträge in der Pflegestufe I in Höhe von 1.023 € und in der Pflegestufe II von 1.279 € bleiben unverändert.

Übersicht über die Berechnung der Eigenanteile in der Pflegeversicherung

Für die Berechnung der Beihilfe und Leistung aus der Pflegeversicherung wird generell das Familien-Bruttoeinkommen zugrunde gelegt. Bei Renteneinkommen ebenfalls aus der Bruttorente! (Steuern und Krankenkassenbeiträge werden nicht berücksichtigt)

Das Finanzamt hilft in geringem Umfang mit einer Steuererstattung. (Sofern überhaupt Steuern gezahlt wurden) Wird der Haushalt aufgelöst, mindern sich die anzuerkennenden Pflegeheimkosten pauschal um eine Haushaltsersparnis (2010) von 23 € pro Tag, pro Monat 667 € und pro Jahr 8.004 € (R33.3 Abs. 2 EStR). Behält der Steuerpflichtige den privaten Haushalt weiterhin bei, entfällt im Hinblick auf die psychische Belastung durch die Auflösung des Haushalts und den endgültigen Umzug in ein Pflegeheim die Kürzung um die Haushaltsersparnis, da die fixen Kosten des Haushalts weiter laufen. Unerheblich ist, wie lange der Steuerpflichtige seine bisherige Wohnung beibehält. Unerheblich ist auch, wenn der Ehepartner weiterhin in der bisherigen Wohnung verbleibt. Denn die (dann zu große) Wohnung verursacht ebenfalls Fixkosten, die

dem Abzug einer Haushaltsersparnis entgegenstehen (BFH, Urteil v. 06.04.1990, III R 120/86, BFH/NV 1991 S. 84).

Alle entstandenen Kosten für die Pflegebedürftigkeit müssen dem Finanzamt nachgewiesen werden. Egal ob Pflegeheim oder eigener Haushalt. Rechnungen über Pflegedienstleistungen möglichst unbar bezahlen, damit die Zahlungen per Kontoauszug nachgewiesen werden können. Das erhaltene Pflegegeld ist den Pflegekosten ebenso gegenzurechnen wie eine evtl. Zahlung aus einer Pflegezusatzversicherung. Ggf. ist die Haushaltsersparnis (s. oben) noch abzuziehen. Die verbleibenden Pflegekosten können dann steuerlich wirksam werden. Sie sind vorrangig bei den allgemeinen „außergewöhnlichen Belastungen“ geltend zu machen. Von der Summe wird die „zumutbare Belastung“ noch abgezogen. (Abhängig von Familienstand und Einkommen) Bei Senioren sind das meist immer 6 % vom Gesamtbetrag der steuerpflichtigen Einkünfte. Die von den Gesamtkosten gekürzte zumutbare Belastung wird dann aber noch als „haushaltsnahe Dienstleistung“ begünstigt, sofern sie auf Pflegedienstleistung entfällt. Für diesen Betrag wird ein Steuernachlass in Höhe von 20 % gewährt.

Beihilfefähig sind die pflegebedingten Aufwendungen, die Aufwendungen der sozialen Betreuung sowie der medizinischen Behandlungspflege bis zu einem Pauschbetrag von monatlich (kein voller Monat = nur 75 % der nachfolgenden Beträge)

1.023,- € für Pflegebedürftige der Pflegestufe I,
(70 % Beihilfe = 716,10 € und 30% Pflegeversicherung = 306,90 €)
1.279,- € Pflegestufe II,
1.470,- € Pflegestufe III,
1.750,- € für Pflegebedürftige, die nach § 43 Abs. 3 des XI. Sozialgesetzbuches als Härtefall anerkannt sind.

Für Unterkunft und Verpflegung einschl. Investitionskosten wird keine Beihilfe gewährt, es sei denn, sie übersteigen einen bestimmten Teil des Einkommens. Einkommen sind

die Dienst- und Versorgungsbezüge (ohne Kinderanteil im Familienzuschlag) sowie Renten des Beihilfeberechtigten und des Ehegatten einschließlich dessen laufenden Erwerbseinkommens.

Hier gibt es in allen Bundesländern andere Beihilfe Regelungen. In Bremen erteilt die „Performa Nord“ dazu Auskünfte.

Der Eigenanteil für Bundesbeamte beträgt

- bei Beihilfeberechtigten mit Einkommen bis zur Höhe des Endgehaltes der Besoldungsgruppe A 9 einschl. Familienzuschlag (Stufe 1) und allg. Stellenzulage (01.01.2009_ 2.917,99 € Brutto) mit einem berücksichtigungsfähigen Angehörigen 30 %, mit mehreren berücksichtigungsfähigen Angehörigen 25 % des Einkommens und

- bei Beihilfeberechtigten mit höherem Einkommen mit einem berücksichtigungsfähigen Angehörigen 40 %, mit mehreren berücksichtigungsfähigen Angehörigen 35 % des Einkommens und
- bei alleinstehenden Beihilfeberechtigten und bei gleichzeitiger stationärer Pflege des Beihilfeberechtigten und alle berücksichtigungsfähiger Angehörigen 70 %.

Die den Eigenanteil übersteigenden Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung einschl. der Investitionskosten werden als Beihilfe gezahlt.

z.B.: Versorgungsempfänger A 6 VZ, verheiratet, Ehefrau kein Einkommen, keine Kinder. Bruttoversorgungsbezug: 1.704,- € = davon nur zumutbare Belastung für Unterkunft usw. 30%, d.h.: 511,20 € ; Heimkosten für Unterkunft, Verpflegung usw.

mtl. 1.122,80 €, damit zusätzliche Beihilfe = 611,60 €.

Gesamtkosten Pflegeheim, Pflegestufe I = 2.470,10 €
 ./ Pauschalbeitrag Beihilfe und Pflegeversicherung 1.023,00 €
 ./ zusätzliche Beihilfe für Unterkunft, Verpflegung usw. 611,60 €
 Eigenleistung: 835,50 €

z.B.: Versorgungsempfänger A 6 VZ, ledig, Bruttoversorgungsbezug 1.704,- € = davon zumutbare Belastung für Unterkunft usw, 70 %, d.h.: 1.192,80 € sind zumutbar; Heimkosten für Unterkunft, Verpflegung usw. 1.122,80 € = keine zusätzliche Beihilfe.

Gesamtkosten Pflegeheim, Pflegestufe I 2.470,— €
 ./ Pauschalbeitrag Beihilfe und Pflegeversicherung 1.023,— €
 Eigenleistung: 1.447,10 €

Ab A 9 Z werden nur die Pauschbeträge von den Heim - Gesamtkosten abgezogen !

Pauschbeträge Pflegestufe:	I	II	III	Härtefall
	1.023,- €	1.279,- €	1.510,- €	1.825,- €

Detaillierte Auflistung der Pflegesätze

Pflegestufe	G	I	II	III	Härtefall
Pflegeklasse	25,43 €	44,29 €	57,98 €	71,79 €	82,15 €
Entgelt für Unterkunft	12,80 €	12,80 €	12,80 €	12,80 €	12,80 €
Entgelt für Verpflegung	4,66 €	4,66 €	4,66 €	4,66 €	4,66 €
Investitionskosten	19,45 €	19,45 €	19,45 €	19,45 €	19,45 €
Gesamtbetrag pro Tag	62,34 €	81,20 €	94,89 €	108,70 €	119,06 €
Gesamtbetrag pro Monat (x 30,42 Tage)	1.896,38€	2.470,10 €	2.886,55 €	3.306,65 €	3.621,81 €
Pauschale der Pflegekasse	- 0,00 €	- 1.023,00 €	- 1.279,00 €	- 1.510,00 €	- 1.825,00 €
Eigenleistung	1.896,38 €	1.447,10 €	1.607,55 €	1.796,65 €	1.796,81 €

Pflegezeitgesetz (Pflege ZG)

Das Pflegezeitgesetz eröffnet die Möglichkeit für Arbeitnehmer pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu Pflegen.

Wesentliche Regelungen (Zusammenfassung):

- Arbeitnehmer/innen (inklusive Leitende Angestellte) und Auszubildende sind von dem Gesetz erfasst. Aktive Beamte fallen nicht darunter. Für sie finden die beamtenrechtlichen Vorschriften für die Pflege eines Angehörigen nach ärztlichem Gutachten Anwendung.
- Es besteht ein Anspruch auf Freistellung für maximal 10 Tage bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

(§ 2 PflegeZG). Besonderheit: Dauer aber nicht mehr als zwei Wochen, da der Gesetzgeber davon ausgeht, dass eine Organisation der Pflege in 2 Wochen erfolgen kann.

- Beschäftigte haben darüber hinaus die Möglichkeit teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von 6 Monaten zur längeren Pflege von nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (Pflegezeit) in Anspruch nehmen (§ 3 PflegeZG).
- Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung fordern, aus der sich die „voraussichtliche“ Pflegebedürftigkeit und Erforderlichkeit ergeben (§ 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG). Die Kosten für die ärztliche Bescheinigung haben Sie zu

tragen. Zur eigenen Absicherung ist eine solche Bescheinigung empfehlenswert, da bei einer unberechtigten Leistungsverweigerung die Risiken einer Schadenersatzhaftung bis hin zu möglichen kündigungrechtlichen Konsequenzen drohen.

- Eine wiederholte Arbeitsbefreiung ist nicht möglich, da die Gesetzesbegründung davon ausgeht, dass ein Akutfall regelmäßig nur einmal pro Pflegefall auftreten wird.
- Das Pflegezeitgesetz selbst sieht keine Entgeltfortzahlung innerhalb des Freistellungszeitraumes vor. Ansprüche aus Entgeltfortzahlungen aus anderen Regelungen bleiben aber bestehen.



Dienstunfähigkeitsversicherung

Der maßgeschneiderte Schutz
für Beamte

**Besonders
günstige
Tarife!**

Dienstunfähigkeit kann jeden treffen!

Die gesetzlichen Leistungen sind in den vergangenen Jahren deutlich reduziert worden. Eine private Absicherung ist unerlässlich.

Wir bieten Ihnen besonders günstige Tarife.
Lassen Sie sich beraten!

GESCHÄFTSSTELLE

Bremen

Telefax 0421 5904275

rolf.dannenberg@HUK-COBURG.de

Am Brill 18

28195 Bremen



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Tarifabschluss zur Zusatzversorgung Rechtssicherheit für die Versicherten

Am 30. Mai 2011 hat die dbb tarifunion mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in den Tarifverhandlungen zum Thema Zusatzversorgung einen Abschluss erzielt. Im Mittelpunkt der Verhandlungen stand die rechtssichere Umsetzung der Vorgaben des Bundesgerichtshofs (BGH) bezüglich der Berechnung der so genannten Startgutschriften, also der Anwartschaften, die den Beschäftigten im Rahmen der Umstellung des Systems der Zusatzversorgung von der Gesamtversorgung auf das Punktemodell zum 31. Dezember 2001 gutgeschrieben wurden. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben nun neue Berechnungsgrundlagen für die Startgutschriften rentenferner Jahrgänge vereinbart und sich auf weitere Anpassungen in den Tarifverträgen zur Zusatzversorgung verständigt.

Mit Urteil vom November 2007 hatte der BGH die Tarifvertragsparteien aufgefordert, eine Neuregelung für die Berechnung der Startgutschriften für rentenferne Jahrgänge — also für die Beschäftigten, die zum Umstellungsstichtag am 31. Dezember 2001 noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatten — zu finden, da die bisherige Berechnungsweise für bestimmte Personengruppen nicht verfassungsgemäß sei. Das Gericht beanstandete, dass Versicherte mit längeren Ausbildungszeiten die volle Anwartschaft nach § 18 Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG), die die Grundlage für die Berechnung der Startgutschriften für rentenferne Jahrgänge bildet, von vornherein nicht erreichen konnten. Dadurch wurden aus Sicht des BGH die Beschäftigten, die später in den Öffentlichen Dienst eingetreten sind, innerhalb der Gruppe der rentenfernen Versicherten unangemessen benachteiligt.

Des Weiteren hatte der BGH die Tarifvertragsparteien aufgefordert,

die Auswirkungen der ausschließlichen Verwendung des so genannten Näherungsverfahrens im Rahmen der Ermittlung der Startgutschriften erneut zu prüfen, mit dem pauschal die auf die Gesamtversorgung anzurechnenden Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung berechnet werden, ohne die konkrete individuelle Anwartschaft des Versicherten heranzuziehen.

Durch weitere höchstrichterliche Urteile waren Arbeitgeber und Gewerkschaften darüber hinaus aufgefordert, die Benachteiligung von Frauen mit Mutterschutzzeiten sowie von Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften bei der Hinterbliebenenversorgung zu beenden.

Verbesserung bei Startgutschriften für rentenferne Beschäftigte mit langen Vorzeiten

Während die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bei Betriebsrenten allgemein nach § 2 BetrAVG berechnet wird, besteht für den Öffentlichen Dienst die Sonderregelung des § 18 BetrAVG, auf dessen Grundlage die Startgutschriften der rentenfernen Jahrgänge nach der Systemumstellung errechnet wurden. Für die rentenfernen Jahrgänge hatte der BGH in seiner Entscheidung die Versorgungssätze nach § 2 BetrAVG mit denen nach § 18 Abs. 2 BetrAVG verglichen und im konkreten Beispielsfall die Differenz von 11,77 Prozentpunkten für nicht mehr zulässig erachtet. Auf der Basis dieser Vorgaben haben die Tarifvertragsparteien nun ein Vergleichsmodell dieser beiden Berechnungsmethoden vereinbart und eine maximal zulässige Abweichung von 7,5 Prozentpunkten definiert. Nach der alternativen Berechnungsmethode wird zunächst auf der Basis von § 2 BetrAVG nach den Vorgaben der Gesamtversorgungssystematik eine individuelle Voll-Leistung berechnet. Diese Voll-Leistung basiert auf den

Pflichtversicherungszeiten und Halbanrechnungszeiten sowie dem fiktiven Nettoentgelt gemäß den zum Stichtag 31. Dezember 2001 maßgeblichen Parametern. Anschließend wird der nach § 2 BetrAVG ermittelte Versorgungssatz (Verhältnis der erreichten Betriebszugehörigkeit zur maximal erreichbaren Betriebszugehörigkeit bis zur Regelaltersgrenze) — vermindert um 7,5 Prozentpunkte — mit der individuellen Voll-Leistung multipliziert. Ergibt der Vergleich, dass die nach der neuen Berechnungsmethode ermittelte Startgutschrift höher ist als diejenige, die sich auf der Grundlage des Versorgungssatzes gemäß § 18 Abs. 2 BetrAVG (Anzahl der Pflichtversicherungsjahre x 2,25 Prozent) ergibt, erhält der Betroffene einen Zuschlag zu seiner bisherigen Startgutschrift. Andernfalls bleibt die bisherige Startgutschrift bestehen (Bestandsschutz). Die Beschäftigten werden im Rahmen der üblichen Jahresmitteilung darüber informiert, ob sich ihre Startgutschrift nachträglich ab dem 1. Januar 2002 verändert hat.

Die Tarifpartner haben im Vorfeld sowie im Laufe der Verhandlungen umfangreiche Berechnungen durchführen lassen. Es hat sich hierbei gezeigt, dass die Neuberechnung der Startgutschriften tendenziell die Beschäftigten in größerem Umfang betrifft, die sich zum Zeitpunkt der Einführung des Punktemodells zum Ende des Jahres 2001 näher an den rentennahen Jahrgängen befanden, deren Startgutschrift noch auf der Basis des Gesamtversorgungsmodells errechnet wurde. Die dbb tarifunion wird auf ihrer Website www.tarifunion.dbb.de zeitnah weitere Erläuterungen veröffentlichen.

Keine Nachteile durch Verwendung des Näherungsverfahrens

Eine erneute Überprüfung der Auswirkungen des Näherungsverfahrens anhand konkreter Daten hat

ergeben, dass sich dieses Verfahren in der weit überwiegenden Zahl der Fälle für die Versicherten günstig auswirkt, so dass es bei der Ermittlung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte auf Basis des Näherungsverfahrens verbleiben kann.

Keine zusätzliche finanzielle Belastung der Beschäftigten

Die ursprüngliche Forderung der Arbeitgeber, die Grundlagen des Punktemodells und das Niveau der Zusatzversorgung insgesamt in Frage zu stellen, konnte von den Gewerkschaften erfolgreich abgewehrt werden. Die nun beschlossenen Veränderungen im Übergangsrecht des Punktemodells bringen keine finanziellen Belastungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich, sondern werden als mit dem Systemwechsel verbundene Anpassungen vollständig von der Arbeitgeberseite getragen.

Mutterschutzzeiten

Neben den neuen Regelungen zu den Startgutschriften verständigten sich die Tarifvertragsparteien auch bezüglich weiterer Themen auf Verbesserungen zugunsten der Versicherten. Mutterschutzzeiten werden künftig als Umlagezeiten in der Zusatzversorgung anerkannt, so dass auch diese Zeiten als Wartezeiten für die Entstehung des Anspruchs auf Zusatzversorgung gelten. Für Mutterschutzzeiten ab dem 18. Mai 1990 — für Beschäftigungszeiten ab diesem Zeitpunkt gilt die europäische Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit — bis zum 31. Dezember 2011 ist ein schriftlicher Antrag gegenüber der Zusatzversorgungseinrichtung mit entsprechenden Nachweisen notwendig.

Neue Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vom 28. April 2011

Zur Umsetzung der aktuellen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 28. April 2011 (Aktenzeichen 1 BvR 1409/10) zur Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten

aus dem Jahr 1988 werden die Tarifvertragsparteien nach Prüfung der Entscheidungsgründe Gespräche aufnehmen.

Eingetragene Lebenspartnerschaften

Des Weiteren sind Personen, die in eingetragener Lebenspartnerschaft leben, künftig bezüglich der Hinterbliebenenversorgung Ehegatten gleichgestellt. Die von den Gerichten festgestellte Diskriminierung von Frauen mit Mutterschutzzeiten sowie von Personen in eingetragener Lebenspartnerschaft ist damit beseitigt.

Die dbb tarifunion ist der Ansicht, dass mit dieser Einigung die höchstgerichtlichen Vorgaben rechtssicher umgesetzt sind. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass auch künftig einzelne Versicherte eine gerichtliche Überprüfung ihrer Anwartschaften in der Zusatzversorgung anstreben werden. Diesbezüglich weisen wir entsprechend unseren Ausführungen im Rundschreiben der dbb tarifunion Nr. 18/2003 vom 18. März 2003 erneut darauf hin, dass der dbb beamtenbund und tarifunion im Hinblick auf den Gesamtkompromiss der Ausgestaltung der Zusatzversorgung, den die dbb tarifunion als Tarifvertragspartei mitträgt, auch weiterhin keinen Rechtsschutz bezüglich struktureller Fragen der Zusatzversorgung gewähren wird.

Der „Beamentrick“: Leichte Beute bei Senioren



Sie nutzen die Seriosität des öffentlichen Dienstes und geben sich als Finanzbeamte aus, als kommunale Mitarbeiter der Stadt- oder Wasserwerke, als Polizisten oder als Schornsteinfeger. Die Opfer dieser Betrüger: gezielt ausgewählte, gut situierte Senioren, die hin und wieder sogar ehemalige Verwaltungsbeschäftigte sind und den vermeintlichen „Kollegen“ gerne behilflich sein wollen. Aus falscher Scham meiden sogar viele Geschädigte den Gang zur Polizei. Entsprechend hoch ist die Dunkelziffer solcher Betrugsdelikte: Dringend erforderlich ist es, bei den

potenziellen Opfern das notwendige Problembewusstsein zu schaffen, das hilft, Trickbetrüger zu erkennen und abzuwehren.

Der Schornsteinfeger ruft an. Die 92-jährige Mieterin macht einen Besuchstermin fest, weil die Kontrolle der Heizkörper zur Erstellung eines Energiepasses notwendig sei. Die alte Dame aus Pinneberg freut sich auf die Abwechslung und lässt zwei Männer später arglos in ihre Wohnung. Nach dem Besuch stellt sie fest, dass Bargeld aus ihrer Handtasche entwendet worden und der Schmuckkasten leer ist. Sie benach-

richtig unverzüglich die Polizei, aber die Betrüger sind längst über alle Berge und wiederholen ihre Masche bei anderen Senioren. Ähnlich geht es einem Ehepaar aus Kaarst: Ein Mitarbeiter des Wasserwerks steht vor der Tür, der im Auftrag der Stadt die Wasserrohre überprüfen müsse. Vor Beginn sei eine Gebühr von 170 Euro zu entrichten. Die beiden 81 und 84 Jahre alten Senioren zahlen und sehen den Mann - der angibt, sein Werkzeug holen zu müssen — nicht wieder. Mit derselben Masche werden in den Nachbarorten am selben Tag weitere Senioren betrogen.

In allen (gemeldeten) Fällen haben die Geschädigten die Betrüger als freundliche, gepflegte und sympathische Deutsche beschrieben, die in typischer Berufskleidung mit einem Dienstwagen vorgefahren seien. Zweifel an der Echtheit der „Beamten“ hatten die Senioren nicht und das ist auch nicht so außergewöhnlich, obgleich allgemein unterstellt wird, dass ältere Menschen misstrauischer und ängstlicher seien als jüngere. Eine im Auftrag des Bundesfinanzministerium herausgegebene Studie „Kriminalitäts- und Gewalterfahrungen im Leben älterer Menschen“ hat ergeben, dass die Gruppe der 60- bis 85 Jährigen viel weniger Angst hat, Opfer einer Straftat zu werden, als die Gruppe der 40-

bis 65Jährigen. Als Zielgruppe für Trickdiebe bilden sie eine geradezu ideale Klientel. Doch es steigt nicht nur die Zahl der Trickdiebstähle bei Senioren seit Jahren dramatisch an, sondern auch die Zahl der sich daraus entwickelnden Raubstraf-taten, wenn Senioren trotz aller Gutgläubigkeit misstrauisch werden und Widerstand leisten.

Genau hinschauen

Die von der Polizei erstellten und unter anderem in Informationsschriften und bei Vorträgen in Seniorenclubs und –einrichtungen verbreiteten Verhaltensregeln gegen Trickbetrüger sind indes denkbar einfach und stoßen bei echten Schornsteinfegern, Gemeindemitarbeitern oder Polizisten auf volles Verständnis. Ein Polizist zeigt seinen Dienstausweis und hat auch nichts dagegen, wenn man ihn um eine Visitenkarte oder seinen Namen bittet und telefonisch bei seiner Dienststelle nachfragt— und zwar nicht mit der Telefonnummer, die er angibt, sondern mit der 110. Dasselbe gilt für alle anderen Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes ebenso: Sie weisen sich aus, haben nichts gegen Rückfragen bei der Dienststelle und kassieren keinesfalls Gebühren oder angeblich anfallende Reparatur oder Wartungskosten in bar. Schon gar nicht wollen sie

wissen, wo Wertsachen aufgehoben werden oder wie die Kontodaten lauten. Ein wenig Skepsis und Umsicht bei den Reaktionen auf Anrufe oder Besuche statt Gutgläubigkeit ist nicht nur für die betroffenen Senioren angebracht, sondern auch für Angehörige, Nachbarn und Pflegedienstmitarbeiter. Verhaltensregeln sollten mit den Betroffenen abgesprochen und eingeübt werden, und einen Fremden im Treppenhaus nach dem Wohin zu fragen, hat mit übertriebenen Ängsten nichts zu tun, sondern hilft, Diebe oder Betrüger zu vertreiben. Auch der Bitte nach einem Glas Wasser oder einem Schreibstift kann bei vorgelegter Sicherheitskette ebenso gut nachgekommen werden wie im Wohnzimmer oder in der Küche.

Jede Polizeidienststelle, die (kriminal-)polizeilichen Beratungsstellen und die Landeskriminalämter erteilen weitere Auskünfte. Ihre Aufgabe in diesem Bereich ist nicht leicht: Sie müssen Problembewusstsein schaffen, ohne Ängste zu schüren. Der Schaden, den Trickbetrüger verursachen, ist immens. Allein mit dem so genannten Enkeltrick, der nur bei Senioren angewendet werden kann, erbeuteten sie im vergangenen Jahr bundesweit über zehn Millionen Euro.

Herausforderung für alle Beteiligten

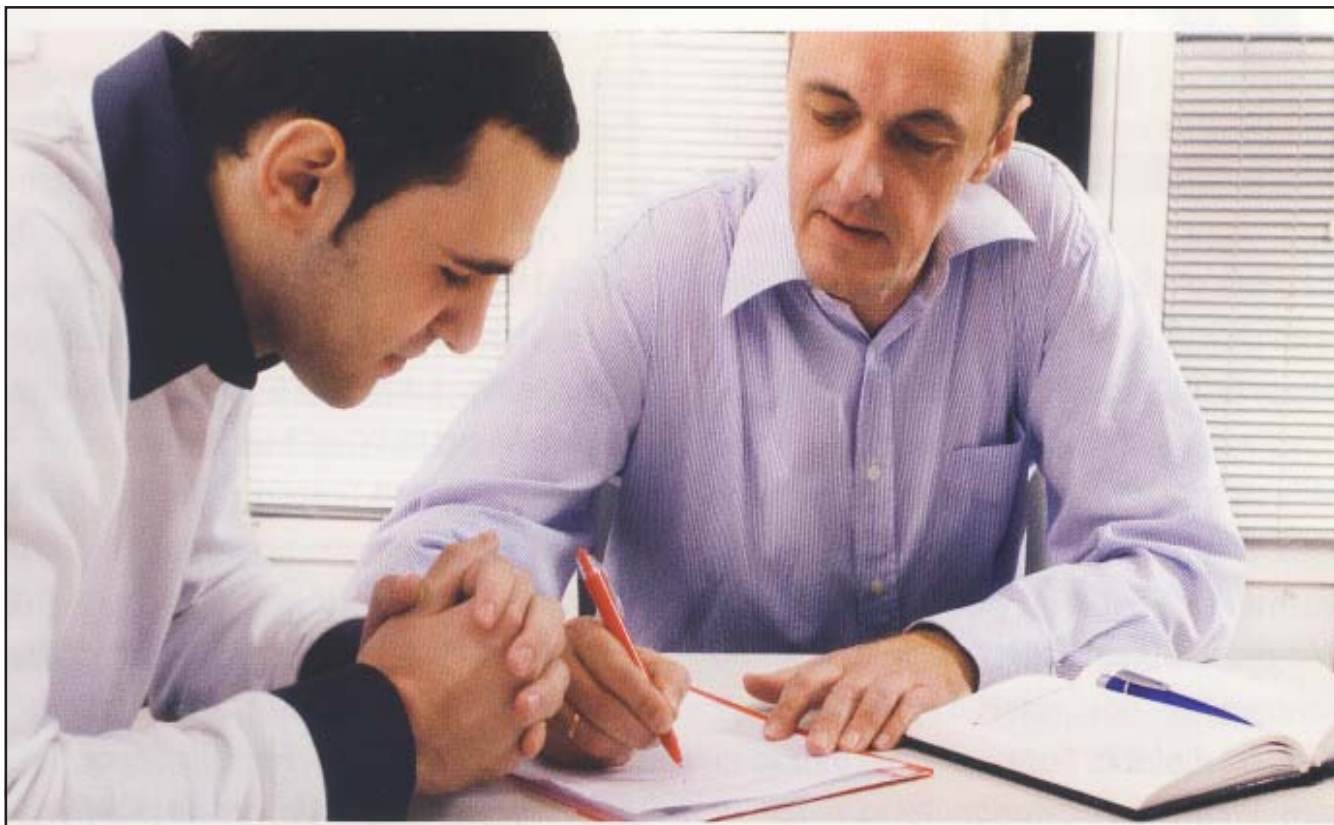
Demografischer Wandel im Öffentlichen Dienst

Die Einwohnerzahl in Deutschland geht zurück. Seriöse Schätzungen gehen davon aus, dass die Bevölkerung bis zum Jahr 2060 auf 70 bis 65 Millionen sinken wird. Einher mit der schwindenden Bevölkerung geht der Rückgang der Erwerbstätigen. Die Zahl der potentiellen Erwerbstätigen wird von aktuell 44,7 Millionen weiter abschmelzen. Dies ist ein Problem, das auch den Öffentlichen Dienst treffen wird und jetzt schon trifft. Denn der Wandel hat längst begonnen.

Hoher Anteil der über 55jährigen

Im Öffentlichen Dienst ist der Anteil der über 55jährigen doppelt so hoch wie in der Privatwirtschaft. Schon heute liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten in manchen Kommunen bei 48 Jahren und mehr. Hinzu kommt, dass zwischen 2009 und 2015 eine große Zahl von Beschäftigten altersbedingt ausscheiden wird. Wenn im Jahr 2011 für vie-

le Beschäftigte die Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit beginnt, verlassen weitere wertvolle Mitarbeiter die jetzt schon unterbesetzten Abteilungen. Gleichzeitig gehen Erfahrung und Kompetenz in der Verwaltung unwiederbringlich verloren. Am stärksten werden die Bereiche Bildung und Gesundheit die Folgen der demografischen Entwicklung spüren und heute schon vorhandene Lücken in der Personaldecke werden weiter wachsen.



Die Rahmenbedingungen für den Öffentlichen Dienst werden sich in den nächsten Jahren erheblich verändern. Ausgelöst durch Einstellungsstopps und Nichtbesetzung freigewordener Stellen wird das Ziel einer ausgeglichenen Altersstruktur in Zukunft nicht mehr erreichbar sein. Bei sinkendem Arbeitskräfteangebot jüngerer Beschäftigter müssen gleichzeitig mehr Mitarbeiter rekrutiert werden. Eine Aufgabe, die nicht einfach ist, der der Öffentliche Dienst sich aber unausweichlich stellen muss. Der Kampf mit der Privatwirtschaft um die „besten Köpfe“ ist bereits in vollem Gange.

Höherer Druck

Als Folgen des Personalabbaus der letzten Jahre spüren viele Beschäftigte bereits heute eine Zunahme von Aufgaben und steigende Arbeitsverdichtung. In Zukunft wird dieser Trend auch durch das Ausscheiden der „Babyboomer“ noch verstärkt werden. Immer größere Alterskohorten verlassen den Öffentlichen Dienst und immer weniger Beschäftigte müssen immer mehr und immer komplexere Aufgaben erledigen. Der Öffentliche Dienst steht unter dem

hohen Druck, die zu bewältigenden Innovationen mit einer immer älter werdenden Belegschaft zu erfüllen. In manchen Bereichen geht dieser Druck bis an die Grenze des körperlich machbaren. So kommt es zum Beispiel bei dem Fahrpersonal im öffentlichen Personennahverkehr immer häufiger zu gesundheitsbedingten Ausfällen. Die wenigsten Fahrer erreichen noch die Renteneintrittsgrenze, weil ihr Körper vorher kapituliert. Die Folgen sind erst Fehlzeiten und dann die Fahruntauglichkeit. Aber auch in anderen Bereichen haben Stress und körperliche Belastung zugenommen.

Altersmanagement

All diesen Problemfeldern muss ein effektives Altersmanagement entgegen gestellt werden. In einem umfassenden System müssen die verschiedenen Herausforderungen des demografischen Wandels angegangen werden. Will man die Funktionsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes erhalten, reicht es nicht, Einzelmaßnahmen einzuführen. Neben der Rekrutierung von Nachwuchskräften müssen auch die Beschäftigten in der mittleren und späten Phase ih-

res Berufslebens in ein Demografie-konzept mit einbezogen werden.

Bevor geeignete Maßnahmen ergriffen werden können, muss zunächst ein Überblick über die aktuelle Situation gewonnen werden. Erst wenn die Altersstrukturen, der Personalbedarf und das Ausmaß des Wissenswegfalls infolge ausscheidender Mitarbeiter bekannt sind, können einzelne Maßnahmen geplant, miteinander verknüpft und durchgeführt werden.

Personalneugewinnung

Noch hat der Öffentliche Dienst insgesamt betrachtet eine geringe Quote von Stellen, für die kein geeigneter Bewerber gefunden werden konnte. Doch die ersten Nachwuchssorgen gibt es bereits. Gerade in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sind jüngere Arbeitnehmer nur noch schwer für den Öffentlichen Dienst zu begeistern. Schwierigkeiten gibt es vor allem im Bereich der IT-Berufe, aber auch bei den Ärzten im Öffentlichen Gesundheitsdienst. Viele frisch in der Verwaltung ausgebildete Fachkräfte und Spezialisten wechseln nach erfolgreich bestandener Prüfung lieber in

die Privatwirtschaft. Daher muss eine konkurrenzfähige Strategie entwickelt werden, um gegenüber der Privatwirtschaft nicht ins Hintertreffen zu geraten. Nur wenn der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber attraktiv bleibt, kann seine Leistungsfähigkeit erhalten bleiben. Dabei spielen mehrere Faktoren eine Rolle. Nicht nur Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsbedingungen sind Kriterien, auch das Gehalt bestimmt nicht unerheblich, wie begehrt ein Arbeitsplatz bei potentiellen Bewerbern ist. Es heißt immer wieder, dass Geld allein nicht glücklich macht, jedoch sollte man nie dessen Wirkung als Motivationsfaktor unterschätzen.

Lebenslanges Lernen

Im Fokus stehen Aus-, Fort- und Weiterbildung aller Generationen. Besonders muss die Beteiligung älterer Beschäftigter an Bildungsmaßnahmen gefördert werden. Noch immer wird Weiterbildung nicht in einem langfristigen Konzept, sondern nur ad hoc betrieben. Berücksichtigt werden muss auch, dass unterschiedlichen Generationen Wissen auf unterschiedliche Art vermittelt werden muss. Viele Weiterbildungsmaßnahmen gehen aber noch nicht genug darauf ein, dass ältere Beschäftigte anders lernen als jüngere. Ein anderes Stichwort in diesem Zusammenhang ist generationenübergreifender Wissenstransfer. Die Erfahrungen älterer Mitarbeiter haben einen unschätzbaren Wert. Mentorenprogramme oder altersgemischte Teams bieten Möglichkeiten, Fachwissen sowie Tricks und Kniffe an jüngere Beschäftigte weiterzugeben und gleichzeitig Ältere auch von den Qualifikationen Jüngerer profitieren zu lassen.

Personalentwicklung und Laufbahnplanung

Aufbauend auf dem Konzept des lebenslangen Lernens müssen die gewonnenen Wissensressourcen aktiviert werden. Das bedeutet, dass Karrieren und Aufstiege von Beginn an besser geplant werden müssen. Aufstiege müssen vereinfacht werden. Sich weiterbildenden Mitarbei-

tern muss die Chance ermöglicht werden, auf Posten zu gelangen, die ihnen zum Beispiel aufgrund formaler Voraussetzungen nicht offen gestanden hätten. Entscheidend muss in Zukunft die Fähigkeit sein, eine bestimmte Tätigkeit den Anforderungen entsprechend auszuführen, und nicht mehr allein der Abschluss. Nur wenn Weiterbildung gewürdigt wird, können Mitarbeiter für erfolgreiche Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden.

Gesundheitsmanagement

Viele Berufe im Öffentlichen Dienst sind verbunden mit körperlichen Belastungen und bestimmten gesundheitlichen Anforderungen. So zum Beispiel der Dienst in den Krankenhäusern oder Arbeitsplätze bei der Stadtreinigung. Viele Beschäftigte können infolge der Belastungen gar nicht bis zur Verrichtung in ihrem Beruf arbeiten. Statische Berufsmodelle, in denen dieselbe Tätigkeit über eine gesamte Erwerbsbiografie ausgeübt wird, können den Belastungen nicht mehr gerecht werden. Für diese Beschäftigten muss früh ein Rotationsprinzip entwickelt werden. Der Öffentliche Dienst darf Beschäftigte nicht ausgliedern, nur weil sie gesundheitliche Probleme haben. Weiterbildungskonzepte und Personalentwicklung bieten hier die Chance, ältere Beschäftigte auf weniger belastende Stellen umzusetzen, auf denen sie dann ihre Erfahrungen besonders gut einbringen können.

In vielen Behörden und Abteilungen ist ein hoher Krankenstand zu verzeichnen, dem mit Hilfe von dauerhaften Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung entgegengewirkt werden muss. In der öffentlichen Verwaltung gibt es bereits einige Einzelbeispiele für aktives Gesundheitsmanagement, jedoch noch kein flächendeckendes Gesamtsystem, das dem demografischen Wandel gewachsen ist. In Zukunft wird es erforderlich sein, die Arbeitsfähigkeit so lange wie möglich zu erhalten. Gesundheit und Motivation sind eng an die tägliche Verteilung der Arbeitszeit gekoppelt. Abhängig von den

Lebensumständen haben Arbeitnehmer verschiedenen Alters unterschiedliche Zeitbedürfnisse und Zeitvorlieben, die berücksichtigt werden müssen. Um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter zu erhalten, müssen bei der Arbeitszeit Flexibilisierungen ausgebaut und erweitert werden.

Flexible Ausstiegsmöglichkeiten

Gesundheitsmanagement, Personalumsetzung und sonstige Maßnahmen können an Grenzen stoßen. In diesem Fall sollte ein gleitender Ausstieg aus dem Berufsleben trotz sinkendem Arbeitskräfteangebot für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst möglich sein. Ein möglicher Weg dahin sind zum Beispiel Langzeit- beziehungsweise Lebensarbeitszeitkonten, die dann vor der Verrichtung genutzt werden können. Gleichzeitig darf man nicht das Bedürfnis mancher Beschäftigter unterschlagen, dass sie zum Zeitpunkt der Verrichtung den Ausstieg aus dem Berufsleben für sich noch nicht gekommen sehen. Für diese Beschäftigten müssen echte Anreize geschaffen werden, mit denen sie im Berufsleben gehalten werden können.

Fazit

Deutlich wird bei der Auflistung der einzelnen Maßnahmen, dass alle miteinander verknüpft sind. Lebenslanges Lernen und Personalentwicklung hängen genauso zusammen wie Personalneugewinnung und flexible Ausstiegsmöglichkeiten. Nur Einzelmaßnahmen zu verfolgen würde in jedem Fall zu kurz greifen. Ob all diese Punkte erfolgreich sind, hängt letztlich auch von dem Willen und den Fähigkeiten der Führungskräfte ab, die richtigen Schritte einzuleiten und umzusetzen. Ihr Einsatz und Engagement ist entscheidend dafür, dass Betriebsklima, gesundheitliche Entwicklung und Motivation der Beschäftigten dem demografischen Wandel erfolgreich trotzen. Ebenso wichtig ist die Bereitschaft der Beschäftigten, sich auf die Veränderungen und Konzepte einzulassen.

sen. Immer noch gibt es zu wenige Beschäftigte, die sich weiterbilden. Dabei bietet ein hohes Qualifizierungsniveau die beste Aussicht auf einen Karrieresprung und mehr Gehalt.

Eine zukunftsfähige Lösung kann nur gesamtgesellschaftlich durch Politik, Arbeitgeber, Mitbestimmungsgremien und Gewerkschaften erfolgen. Der demografische Wandel ist eine Herausforderung, die nur von

allen Schultern gemeinsam getragen werden kann.

Zensus 2011

Daten bringen Planungssicherheit



Zum Start der ersten gesamtdeutschen Volkszählung am 9. Mai 2011 hat dbb Chef Peter Heesen auf die positiven Auswirkungen der Datenerhebung hingewiesen. „Die Bevölkerungsdaten geben vor allem Planungssicherheit. Wir brauchen dringend den Zugriff auf konkrete Zahlen, denn seit der Wiedervereinigung und mit Voranschreiten der europäischen Integration hat sich vieles verändert“, sagte Heesen. „Staatliche Zukunftsplanungen in Bund, Ländern und Kommunen werden durch

den Zensus erheblich erleichtert.“ So könnten Kindergarten- und Seniorenheimplätze ebenso bedarfsgerecht realisiert werden wie Verkehrsanbindungen oder Wohnungsbauprojekte.

Derzeit sei nicht einmal genau bekannt, wie viele Einwohner Deutschland tatsächlich hat. Wenn Städte beispielsweise von stark überhöhten Einwohnerzahlen ausgehen, habe dies Einfluss auf die Verteilung von Steuermitteln, die sich nach der Bevölkerungsgröße richtet. „Hier kann die Volkszählung für mehr Gerechtigkeit sorgen“, stellte der dbb Chef fest. Zudem sei die Einwohnerzahl maßgebend für den Länderfinanzausgleich, die Aufteilung der Bundeswahlkreise und die Zahl deutscher Sitze im Europaparlament.

Ohne die öffentliche Verwaltung sei ein Großprojekt wie der Zensus 2011 nicht zu meistern, hob der dbb Chef hervor. „Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder sind dabei angewiesen auf die Unterstützung vor Ort, vor allem in den Kommunen. Diese führen die Einwohnermelderegister, die eine Grundlage für die Ermittlung der amtlichen Ein-

wohnerzahlen beim Zensus sind.“ Heesen verwies darauf, dass im vergangenen Jahr eigens für die Volkszählung Erhebungsstellen von Landkreisen, Städten und Gemeinden eingerichtet worden sind, die nach Abschluss der Datenerhebung wieder aufgelöst werden. „Sie sind räumlich, technisch, organisatorisch und personell von anderen Teilen der Verwaltung getrennt. So wird die Vertraulichkeit der Daten von Anfang an garantiert.“ Die Daten würden anonymisiert ausgewertet, denn beim Zensus gehe es nur um allgemeine Aussagen, um Summen und Durchschnitte, nicht um individuelle Lebensverhältnisse oder Einstellungen, so Heesen.

Was wird erfasst?

Erfasst werden aktuelle Bevölkerungszahlen, Angaben zu Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Bildung und Migrationshintergrund sowie Informationen zur Wohnsituation. Die letzten Volkszählungen hatten 1981 (in der DDR) und 1987 (in der Bundesrepublik) stattgefunden. Der Zensus 2011 sollte am 31. Juli abgeschlossen sein.

Es ist aber jetzt schon klar, dass Nacherhebungen infolge von Pannen erfolgen müssen.

Mit dem Zensus 2011 nimmt Deutschland an einer EU-weiten Zensusrunde teil, die künftig alle zehn Jahre stattfinden wird.