

Schöneberger
Forum 2014

DGB

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

**Für einen handlungsfähigen
öffentlichen Dienst**

Fachtagung für die Beschäftigten
im öffentlichen Dienst

2014 wieder im KOSMOS



Schöneberger

FORUM

Stand: Oktober 2014

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand

Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030 24060-331

Telefax: 030 24060-266

info@schoeneberger-forum.de

www.schoeneberger-forum.de

Redaktionelle Bearbeitung: Mirjam Muhs

Fotos: Simone M. Neumann, Kosmos (S. 4/5, 6/7, S. 8/9, 40),

Kay Herschelmann (S. 10), Henning Schacht (S. 12)

Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen

Druck: Druckerei und Verlag Peter Pomp GmbH

Inhalt

Vorwort	3
Organisatorisches/Veranstaltungsort	4
Historie des KOSMOS	6
Programm/Raumplan	8
Plenum	10
Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sichern!	
Forum I	14
Modernisierung des öffentlichen Sektors durch aktive Mitbestimmung	
Forum II	18
Aus- und Weiterbildung: Angebote und Laufbahnrecht bedarfsorientiert gestalten!	
Forum III	22
Kürzungspolitik und ihre Folgen für die Bürgerinnen und Bürger: Welche Strategien führen aus der Krise?“	
Forum IV	26
Personalplanung und -entwicklung: Antworten auf demografische Herausforderungen	
Forum V	30
Instrumente zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes: Von der Digitalen Agenda über E-Government bis zur Behördenrufnummer 115	
Forum VI	32
Gute Praxis: Wie die Beschäftigten den öffentlichen Dienst mitgestalten können	
Kooperationspartner des Schöneberger Forums	35
Partner	36
Aussteller	39

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,



im öffentlichen Dienst arbeiten weit über vier Millionen Beschäftigte. Die Vielfältigkeit der Aufgaben wird oft erst sichtbar, wenn die Leistung des öffentlichen Dienstes nicht bzw. nicht in ausreichender Form den Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung steht. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind oft schwierig und leiden unter dem Spardruck der Finanzminister.

Im Mittelpunkt des von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund veranstalteten Schöneberger Forums 2014 steht daher der fachliche Austausch darüber, wie die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst derart ausgestaltet werden können, dass im Ergebnis auch seine Handlungsfähigkeit verbessert wird. Im Einzelnen wollen wir uns mit Themen wie der Weiterentwicklung des Personalvertretungs- und des Laufbahnrechts in Bund und Ländern, der Kürzungspolitik und ihren Folgen für die Bürgerinnen und Bürger sowie der Personalentwicklung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels beschäftigen. Außerdem werden wir unsere Aufmerksamkeit auf Projekte der Digitalisierung des öffentlichen Dienstes und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten richten.

Auch in diesem Jahr werden wir am Rande des Schöneberger Forums in Zusammenarbeit mit der Zeitschrift „Der Personalrat“ den

Deutschen Personalräte-Preis verleihen. Damit ehren wir diejenigen, die sich mit nachahmenswerten Initiativen für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

Hans-Böckler-Stiftung und Deutscher Gewerkschaftsbund freuen sich, Sie in diesem Jahr im Kosmos in Berlin-Friedrichshain begrüßen zu können.

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende Deutscher Gewerkschaftsbund
und Vorsitzende des Kuratoriums Hans-Böckler-Stiftung

Michael Guggemos
Sprecher der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung

Organisatorisches/Veranstaltungsort

KOSMOS

Karl-Marx-Allee 131a
10243 Berlin

Tagungsbüro

Telefon: 030 24060-331
E-Mail: info@schoeneberger-forum.de
www.schoeneberger-forum.de

Tagungscounter

Der Tagungscounter im Eingangsbereich ist während der gesamten Veranstaltung geöffnet. Unser Tagungsteam hilft Ihnen bei Fragen gerne weiter und informiert über eventuelle Programmänderungen. Die Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten Sie ebenfalls am Tagungscounter.

Registrierung

Wir bitten Sie, sich nach Ihrer Ankunft am Tagungscounter anzumelden. Geben Sie hierzu den Abschnitt „Anwesenheitsbestätigung“ Ihrer persönlichen Teilnahmekarte ab. Bei der Anmeldung erhalten Sie eine Hülle für Ihr Namensschild, das sich ebenfalls auf Ihrer Teilnahmekarte beendet.

Garderobe

Die für Sie kostenfreie Garderobe befindet sich im Foyer des Kosmos und ist während der gesamten Tagung besetzt (am ersten Veranstaltungstag bis ca. 22:00 Uhr, am zweiten bis ca. 14:00 Uhr)

Ausstellung

Im Umlauf des Kosmos präsentieren sich Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes an ihren Ständen. Sie können dieses Informationsangebot während der gesamten Veranstaltung nutzen. Eine Übersicht über die Aussteller finden Sie auf den letzten Seiten dieser Tagungsunterlagen.

Verpflegung

Am Anreisetag, dem 25.11.2014, ist ab 12:00 Uhr Einlass. Dann bieten wir Ihnen ein warmes Mittagsbuffet an. Kaffee und Erfrischungsgetränke halten wir während der gesamten Veranstaltung für Sie bereit. Am Ende des Forums am 26.11.2014 ist gegen 13:00 Uhr für einen kleinen Imbiss gesorgt.

Berliner Abend

Am Abend des ersten Veranstaltungstages sind Sie ab 18:00 Uhr herzlich eingeladen, den Tag gemeinsam mit Buffet und Musik ausklingen zu lassen.

Anreise

Das Kosmos in Berlin-Friedrichshain ist mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen. Auf Ihrer persönlichen Teilnahmekarte finden Sie Ihr ÖPNV-Ticket, das Sie berechtigt, am 25. und 26.11.2014 das gesamte Streckennetz Berlin (und Umgebung inkl. Potsdam) ganztägig zu nutzen. Bitte trennen Sie diesen Abschnitt von der Teilnahmekarte ab und führen ihn bei sich. Er gilt als Fahrausweis.

Anfahrt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln

- Ab Alexanderplatz mit der U5 Richtung Hönow bis zur Haltestelle Weberwiese oder Frankfurter Tor.
- Mit der S5, S7 oder S75 bis Warschauer Straße und dann mit der Straßenbahn M10 Richtung Nordbahnhof bis zur Haltestelle Frankfurter Tor.
- Vom Flughafen Tegel mit dem Bus TXL bis Endstation Alexanderplatz und dann mit der U5 Richtung Hönow bis zur Haltestelle Weberwiese oder Frankfurter Tor.

Anfahrt mit dem PKW

- Am Veranstaltungsort stehen ausreichend öffentliche Parkplätze zur Verfügung



Historie des KOSMOS



Das Wort Kosmos stammt von dem griechischem ‚kósmos‘, was in seinem Ursprung Ordnung, das Gegenteil von Chaos beschreibt. Ob die Planer der Volkseigenen Betriebe (VEB) bei der Namensgebung des KOSMOS auf die Rivalitäten zwischen den politischen Systemen anspielten, das Gebäude sozusagen die Ordnung in der DDR als Kontrast zu dem Chaos im kapitalistischen Westen symbolisiert, oder der Weltraumbesuch von Juri Gagarin und German Titow (1961) Anlass der Namensgebung war, bleibt wohl unbeantwortet. Die Architektur des Kosmos lässt aber vermuten, dass Letzteres zutrifft, denn das KOSMOS fügt sich wie ein Raumschiff in die im stalinistischen Zuckerbäckerstil erbauten Gebäude der Umgebung ein. Der Korpus des KOSMOS, welcher heute den Hauptsaal umschließt, wurde von den Architekten Josef Kaiser, Herbert Aust und Günter Kunert entworfen. Das Bauwerk wurde als Kino 1961 feierlich eröffnet. Es war mit seinen 1001 Sitzplätzen das

schutzes modernisiert. Es wurden mit einer Investitionssumme von 70 Mio. DM neun weitere Säle (halbunterirdisch) sowie eine Tiefgarage geschaffen. Das KOSMOS war von da an das erste Multiplex-Kino der Stadt Berlin. Das KOSMOS bietet seither Platz für 3.400 Plätze in zehn Sälen. Seit dem 01.08.2005 ist die KOSMOS KG Betreiber dieser vielfältig zu nutzenden Location, welche sich keine zwei Autominuten vom Alexanderplatz entfernt befindet. Ein weiteres Mal wurden am KOSMOS Umbauarbeiten vorgenommen, wobei die oberste Priorität darin bestand die Grundarchitektur zu erhalten. Auch wenn die Räumlichkeiten nicht mehr ausschließlich der Vorführung von Kinofilmen dienen, ist in einigen Sälen noch die Kinovorführtechnik erhalten, jedoch nicht im großen Saal. Durch den unvergleichlichen Charme und die ausgedehnte Umgestaltung des unter Denkmalschutz stehenden Gebäudes ist das Haus wieder zu einem Ort der Öffentlichkeit geworden. Das



größte, modernste und beliebteste Filmtheater der ehemaligen DDR. Zahlreiche DEFA-Filme feierten im KOSMOS ihre Premiere, darunter der erfolgreichste DEFA-Film „Die Legende von Paul und Paula“ im Jahr 1973. Zu dieser Zeit diente das KOSMOS auch als Veranstaltungsort von Jugendweihefeiern der sich in der Umgebung befindenden Schulen. Im Jahr 1978, im Alter von nur 17 Jahren, wurde das KOSMOS in die Denkmalschutzliste der DDR aufgenommen. Im Februar 1996 übernahm die UFA dieses geschichtsträchtige Haus. Das Kino wurde aufwendig unter Auflagen des Denkmal-

bauliche Ensemble der Karl-Marx-Allee ist heute das größte zusammenhängende Baudenkmal Deutschlands. Das KOSMOS ist heute Veranstaltungszentrum für Konferenzen, Abendveranstaltungen, Kinosondervorführungen sowie Gasthaus für Theateraufführungen. Der Landesparteitag der Berliner SPD, der Gründungskongress „Multimedia“ des Bundeswirtschaftsministeriums sowie eine Softwarerepräsentation von Apple, sind nur einige Events, die seither stattgefunden haben. Auch die Teilnehmer des Schöneberger Forums konnten sich im Jahr 2013 schon einen Eindruck vom KOSMOS machen.

Programm / Raumplan

Programm 1. Tag

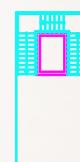
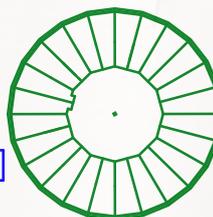
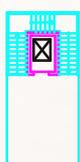
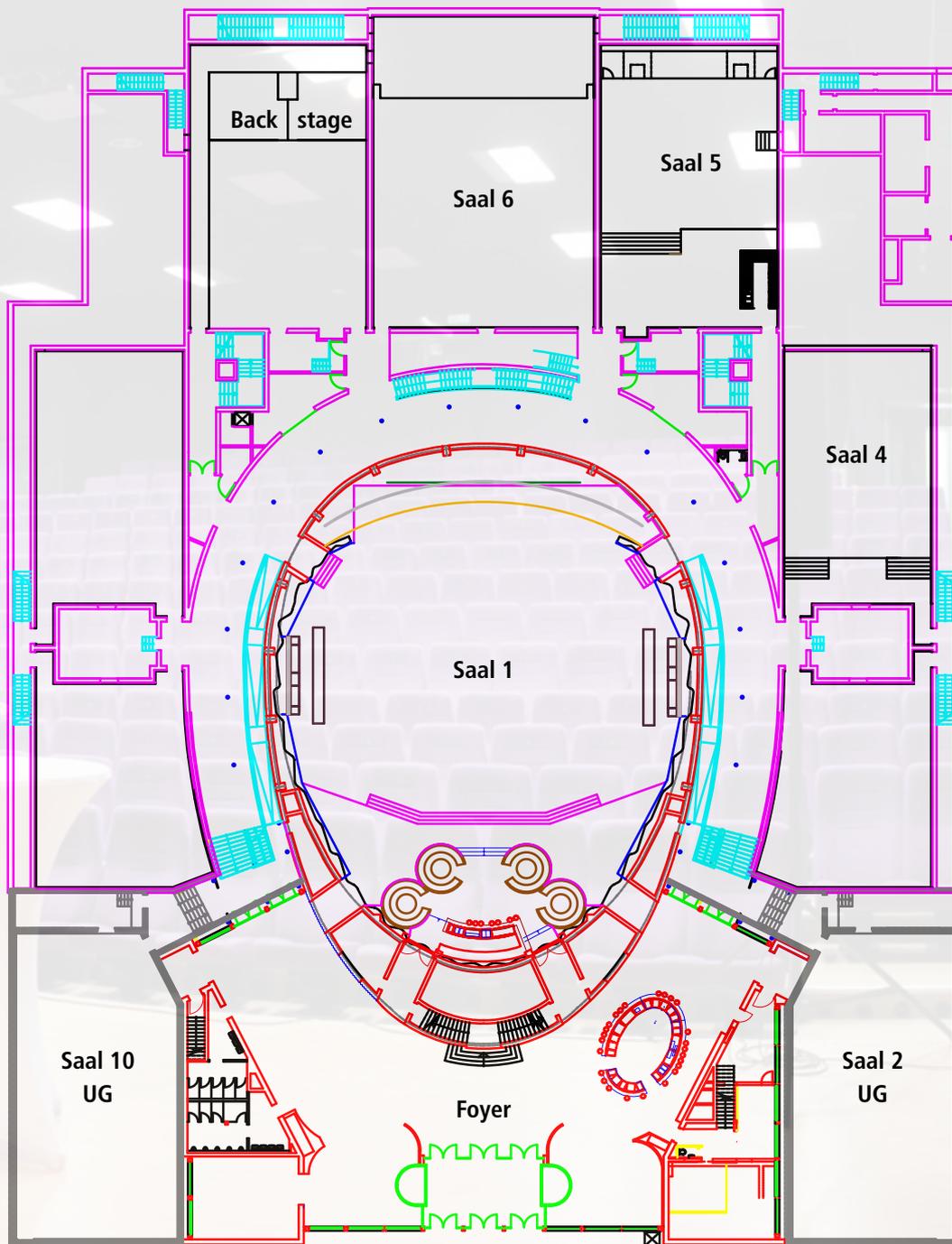
Dienstag, 25.11.2014

- 12.00 Uhr** | **EINLASS**
Begrüßung im Kosmos mit Mittagsimbiss
- 13.30 Uhr** | **EINFÜHRUNG**
„Welche Erwartungen haben die Bürgerinnen und Bürger an den öffentlichen Dienst?“
Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB sowie Vorsitzende des Kuratoriums der Hans-Böckler-Stiftung
- 13.50 Uhr** | **PLENUM**
Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sichern!
VORTRAG von Dr. Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern
VORTRAG von Frank Bsirske, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
DISKUSSION
- 15.15 Uhr** | **KAFFEEPAUSE**
- 16.00 Uhr** | 3 parallel stattfindende Fachforen
FORUM I (Saal 6)
Modernisierung des öffentlichen Sektors durch eine aktive Mitbestimmung
FORUM II (Saal 5)
Aus- und Weiterbildung: Angebote und Laufbahnrecht bedarfsorientiert gestalten
FORUM III (Saal 4)
Kürzungspolitik und ihre Folgen für die Bürgerinnen und Bürger: Welche Strategien führen aus der Krise?
- 18.00 Uhr** | **BERLINER ABEND** mit
Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises
Einführung durch Reiner Hoffmann, Vorsitzender des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung
Verleihung mit Elke Hannack

Programm 2. Tag

Mittwoch, 26.11.2014

- 09.00 Uhr** | 3 parallel stattfindende Fachforen
FORUM IV (Saal 6)
Personalplanung und -entwicklung: Antworten auf demografische Herausforderungen
FORUM V (Saal 4)
Instrumente zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes: Von der Digitalen Agenda über E-Government bis zur Behördenrufnummer 115
FORUM VI (Saal 5)
Gute Praxis: Wie die Beschäftigten den öffentlichen Dienst mitgestalten können
- 11.00 Uhr** | **KAFFEEPAUSE**
- 11.30 Uhr** | **PLENUM**
Szenario 2020 – Welchen Staat brauchen wir?
Mit **Oliver Malchow** (GdP), **Marlis Tepe** (GEW) und VertreterInnen der Parteien
- 13.00 Uhr** | **MITTAGSIMBISS**



Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sichern!

Frank Bsirske, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Zur Person

Frank Bsirske wurde 1952 in Helmstedt geboren. Als Stipendiat der Böckler-Stiftung studierte er ab 1971 Politikwissenschaft. Er begann 1978 als Bildungssekretär bei den Falken in Hannover. 1987 ging er als Fraktionsmitarbeiter zur Grünen Alternativen Bürgerliste im Stadtrat.

1989 wechselte Frank Bsirske in die Kreisverwaltung Hannover der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), wo er als Sekretär und ab 1990 als stellvertretender Geschäftsführer tätig war. 1991 wurde er zum stellvertretenden Vorsitzenden der ÖTV in Niedersachsen gewählt. 1997 ging er als Personal- und Organisationsdezernent zur Stadt Hannover.

2000 wurde Frank Bsirske zum Vorsitzenden der ÖTV gewählt, die 2001 in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) aufging. Im September 2011 wurde er zum dritten Mal für das Amt des ver.di-Vorsitzenden bestätigt.

Bsirske ist Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von RWE, IBM, Postbank und Deutscher Bank sowie Mitglied im Verwaltungsrat der KfW.

Thesen

Deutschland hat heute einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst vorzuweisen. Handlungsfähigkeit bewies die öffentliche Verwaltung in jüngster Zeit vor allem bei der Herstellung der Deutschen Einheit und zur Bewältigung der Finanz- und dann Wirtschaftskrise 2008/2009.

Doch die Handlungsfähigkeit ist stark gefährdet, vor allem durch die mangelnde Finanzierungsgrundlage öffentlicher Dienstleistungen, dem nach wie vor enormen Personalabbau

in Bund, Ländern und Kommunen und durch die zunehmend schwieriger werdende Suche nach qualifizierten Beschäftigten in Verwaltungen und Betrieben des öffentlichen Dienst. Das alles geht nicht spurlos am öffentlichen Dienst vorbei. So zum Beispiel in Berlin. Die Berliner Morgenpost am 22.08.2014 zitiert wörtlich: „Den Berliner Ämtern droht der Kollaps.“

Berlins Behörden sind überaltert. Bis 2024 verlieren sie fast jeden zweiten Mitarbeiter. Die Befürchtung: Der öffentliche Dienst ist bald nicht mehr handlungsfähig. Berlins Behörden und Ämtern steht ein beispielloser Aderlass bevor. 48.000 Beschäftigte werden in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand gehen. Das ist fast die Hälfte der derzeitigen Belegschaft. Geschlossene Bürgerämter, die überlasteten Elterngeldstellen und die gesperrten Bafög-Ämter aus diesem Sommer dürften erst der Anfang sein. Die demografische Entwicklung in den Ämtern und Berlins anhaltender Bevölkerungszuwachs droht den überalterten öffentlichen Dienst mit voller Wucht zu treffen.

Sicherlich ist die personelle Situation in den einzelnen Fachbereichen unterschiedlich, aber unterm Strich fehlen Sozialarbeiter, Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, bei Bürgerämtern, bei Justiz, bei Polizei und Feuerwehr sowie in den Finanzämtern.

Berlin rühmt sich, eines der sparsamsten Bundesländer zu sein. Doch die strikte Kürzungs- bzw. Konsolidierungspolitik, hat auch ihre erheblichen Schattenseiten. Gerade auf dem Rücken der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wurde seit Jahren ein massiver Personalabbau betrieben und wurden Beschäftigungsbedingungen verschlechtert. Doch nicht allein der Schuldenabbau treibt die



Landesregierung an. Auch die im Grundgesetz verankerte Schuldenbremse, wonach Haushalte ab dem Jahr 2020 ohne neue Kreditaufnahmen zu finanzieren sind, wirkt sich negativ auf den öffentlichen Dienst aus. Berlin strebt sogar einen strukturell ausgeglichenen Haushalt bereits im kommenden Jahr an. Das Land Berlin steht in seiner Vorgehensweise aber nicht alleine da.

Alle Bundesländer und auch der Bund selbst sind seit Jahren auf dem Kurs der Kürzungen im öffentlichen Dienst unterwegs und noch zeichnet sich kein Ende ab.

So hat zwar der Bund die bisherigen pauschalen Stellenkürzungen aufgehoben, aber eine vorsorgliche Einstellungspolitik für freiwerdende Stellen wird vom Bundesfinanzministerium nach wie vor abgelehnt.

Der öffentliche Dienst sorgt für die grundlegenden Funktionalitäten unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Energieversorgung, Wissenschaft, Sicherheit, Gesundheit und Bürgerbüros, vielfältige Arbeitsbereiche für die Bürgerinnen und Bürger und für die Wirtschaft.

Rund 4,6 Millionen Mitarbeiter der verschiedensten Berufsgruppen, von der Sachbear-

beiterin über den Richter, die Lehrerin, den Offizier bis zum Physiker, kümmern sich um zentrale öffentliche Aufgaben.

Ein handlungs- und leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist ein Gradmesser für eine friedliche und soziale Gesellschaft und für die Lebensqualität in einem Land. Die öffentliche Verwaltung muss in der Lage sein, auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren und aktiv gestalten zu können.

Ich sehe vor allem vier Handlungsfelder zur künftigen Ausrichtung des öffentlichen Dienstes:

1. Finanz- und Steuerpolitik zur Sicherung der Finanzierungsgrundlage öffentlicher Dienste
2. Aufgabenvielfalt öffentlicher Dienste
3. Organisation der Verwaltung
4. Veränderte Akzente in der Personalpolitik

Finanz- und Steuerpolitik

Eine effiziente, bürgerfreundliche und in hoher Qualität zu erfüllende Aufgabe des öffentlichen Dienstes, muss auch ausreichend finanziert werden. Die hohen Steuereinnahmen der vergangenen zwei Jahre müssen auch dafür genutzt werden. Wir brauchen darüber hinaus eine Stärkung der Einnahmeseite durch eine höhere Belastung hoher Einkommen und Vermögen. In die Infrastruktur unseres Landes gilt es erheblich zu investieren, etwa in Bildung, im Verkehr und im Gesundheitswesen. Im Zusammenhang mit der zu erwartenden Entscheidung über den künftigen Finanzausgleich fordert ver.di eine Reform der Finanzverfassung, welche dem grundgesetzlichen Auftrag zur Sicherstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in Deutschland gerecht wird, etwa durch die Stärkung von Regionen und Altschuldenregelungen.

Aufgabenvielfalt

Wir wollen einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst, einhergehend mit hochwertiger Dienstleistungsqualität. Für alle Bürgerinnen und Bürger erschwinglich und zugänglich. Dazu brauchen wir eine funktionstüchtige Verwaltung und verlässliche sowie verständliche Regularien. Der Aufgabenbestand der öffentlichen Verwaltung wird sich verändern. Der Rückgang der Bevölkerungszahl wird in einigen Regionen den Bedarf an öffentlichen Diensten reduzieren. Doch wir brauchen auch in ländlichen Regionen eine öffentliche Infrastruktur. Technologische Fortschritte werden die Art und Weise öffentlicher Dienstleistungen verändern.

Verwaltungsorganisation

Organisationen müssen sich auf Veränderungen des Umfeldes einstellen. Dabei stellt sich die Organisationsentwicklung als eine Form des geplanten Wandels dar, bei dem ein organisationsweiter Entwicklungs- und Veränderungsprozess initiiert und gefordert wird. Für die Erbringung von Leistungen einer Verwaltung wird E-Government eine wichtige Rolle einnehmen. E-Government nutzt die Potentiale der Informationstechnologien für eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung, für mehr Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger und Demokratie.

Das Ziel von E-Government kann nur erreicht werden, wenn eine umfassende Modernisierung der öffentlichen Verwaltungen mit der systematischen Nutzung von Informationstechnologie verbunden wird. Wir sind als Gewerkschaft dazu bereit, am dazu erforderlichen Veränderungsprozess mitzuwirken. Aktuell u.a. zur Digitalen Agenda der Bundesregierung.

Veränderte Personalpolitik

Technologische Lösungen werden die Erbringung öffentlicher Aufgaben verändern, teils auch menschliche Arbeitskraft einsparen, aber niemals überflüssig machen. Öffentliche Dienste werden vor allem durch Menschen erbracht. Auf die Kompetenzen und das Engagement der Beschäftigten kommt es wesentlich an. Nur, wenn die Erkenntnis reift, dass eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung nur mit und nicht gegen die Beschäftigten gelingt, kann der öffentliche Dienst den Herausforderungen auch gerecht werden.

Im Zuge der zunehmend deutlicher werdenden Probleme durch die demografische Entwicklung, sollten sich Politiker und Führungskräfte in Verwaltungen des Wertes der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben stärker bewusst werden.

Wir brauchen eine veränderte Personalpolitik im öffentlichen Dienst, die insbesondere:

- Personalbedarfe analytisch berechnet und nicht politisch setzt
- Beschäftigungsverhältnisse im Grundsatz auf Dauer begründet
- Gesundheits- und Arbeitsschutz präventiv durchführt
- Einkommen und spätere Altersversorgungsleistungen erhöht und sichert
- Personalentwicklung im Interesse der Aufgabenwahrnehmung und der Beschäftigten fördert
- Neue Formen der Arbeitserledigung wie mobiles Arbeiten bieten Gestaltungsspielräume für Beschäftigte, brauchen aber Regularien zum Schutz vor Selbstausbeutung

Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sichern!

Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern

Zur Person

Dr. Thomas de Maizière, Jahrgang 1954, ist verheiratet und Vater dreier Kinder. Von 1974 bis 1979 studierte er Rechtswissenschaften sowie Geschichte. Nach seinem Referendarexamen folgte 1982 das Assessorexamen. 1986 promovierte er zum Dr. jur. an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Ab 1983 war er als Mitarbeiter der Regierenden Bürgermeister von Berlin, Richard von Weizsäcker und Eberhard Diepgen, tätig. In den Jahren '85 bis '89 leitete de Maizière das Grundsatzreferat der Senatskanzlei des Landes Berlin und war Pressesprecher der CDU-Fraktion im Berliner Abgeordnetenhaus. 1990 beteiligte er sich am Aufbau des Amtes des Ministerpräsidenten der letzten DDR-Regierung und war Mitglied der Verhandlungsdelegation für den Einigungsvertrag. 1990 übernahm de Maizière den Posten des Staatssekretärs im Kultusministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern, bis er dann von 1994 bis 1998 dort als Chef der Staatskanzlei tätig war. Daran schlossen sich von 1999 bis 2005 die Tätigkeiten als Staatsminister sowie Chef der Sächsischen Staatskanzlei an sowie Posten als Staatsminister der Finanzen, Staatsminister der Justiz und Staatsminister des Innern in Sachsen. Von 2004 bis November 2005 war de Maizière zudem Mitglied im Sächsischen Landtag. Danach war er vier Jahre Bundesminister für besondere Aufgaben und Chef des Bundeskanzleramtes, bis er sodann 2009 Bundesminister des Innern wurde. In den Jahren 2011 bis 2013 begleitete er das Amt des Bundesministers der Verteidigung und seit Dezember 2013 wieder das des Bundesministers des Innern. Dr. Thomas de Maizière ist seit 2009 Mitglied des deutschen Bundestages.



Thesen

Was ist „Handlungsfähigkeit“?

Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist für mich mehr als bloße „Funktionsfähigkeit“, auch mehr als „Leistungsfähigkeit“. Handlungsfähigkeit impliziert die Fragen nach dem „Wozu?“ und „Für wen?“. Die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist Garant der staatlichen Handlungsfähigkeit. Klar ist auch, wem die Handlungsfähigkeit dient: den Bürgerinnen und Bürgern.

Welche Erwartungen haben Bürgerinnen und Bürger an staatliches Handeln?

Die Bürger haben die Erwartung an den Staat, Probleme zu lösen, die nur der Staat lösen kann. Aktuelle Stichworte sind die Energiewende, die Terrorgefahr oder die Macht digitaler Unternehmen. Ein anderer Punkt ist die rasante Digitalisierung unseres Lebens und Arbeitens. Hier wird erwartet, dass der Staat den Rahmen vorgibt, Impulse

setzt und vor Missbrauch schützt. Es verändern sich auch die Erwartungen an die Verwaltung: Sie soll schneller, flexibler und transparenter agieren. Zugleich muss sie sich vor allem im ländlichen Raum auf die demografische Entwicklung einstellen.

Die Handlungsfähigkeit unseres öffentlichen Dienstes ist nicht identisch mit staatlicher Handlungsfähigkeit.

Der öffentliche Dienst ist Mittel zum Zweck: er dient der staatlichen Handlungsfähigkeit und ist deren Voraussetzung. Daher haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes den berechtigten Anspruch an ihren Dienstherrn, verlässliche Rahmenbedingungen für „gute Arbeit“ im öffentlichen Dienst zu schaffen. Und das geschieht auch:

- Es bleibt bei den Statusgruppen Tarifbeschäftigte und Beamte. Der Koalitionsvertrag enthält ein klares Bekenntnis zum Berufsbeamtentum.
- Zu den Rahmenbedingungen gehört ein faires und gerechtes Bezahlungssystem. Dazu haben die beiden letzten Lohnabschlüsse 2012 und im Frühjahr 2014 deutlich beigetragen. Das Ergebnis des Tarifabschlusses vom April 2014 übertragen wir auf unseren Beamtenbereich. Verlässliche Rahmenbedingungen heißt aber auch, wo nötig Anpassungen vorzunehmen.
- Für den Interessenausgleich zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Beschäftigten brauchen wir die Personalvertretungen, die hier wertvolle Arbeit leisten. Handlungsfähigkeit enthält ein vorausschauendes, zukunftsorientiertes Element. Die Demografieprognosen zeigen uns, dass wir es wie alle Arbeitgeber künftig schwerer haben

werden, Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen. Deshalb bedarf es aller Anstrengungen, die Fachkräftebasis im öffentlichen Dienst zu sichern. Wir brauchen eine demografievorsorgende Stellenpolitik. Außerdem wollen wir die Vielfalt fördern und den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erhöhen. Und wir müssen uns um die Beschäftigten kümmern, die jetzt schon bei uns sind, ihre Motivation und Arbeitskraft erhalten. All dies kann nur gelingen, wenn der öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Das macht sich bei weitem nicht nur an der Bezahlung fest. Und schließlich: Die demografische Entwicklung können wir nur gemeinsam meistern; es bedarf der Anstrengungen aller großen gesellschaftlichen Gruppen – auch und gerade der Gewerkschaften.

Modernisierung des öffentlichen Sektors durch aktive Mitbestimmung

Der öffentliche Dienst ist seit nunmehr über zwanzig Jahren von Reorganisation geprägt. Beschäftigte haben dabei oft erfahren müssen, dass Reformversprechen nicht eingehalten wurden und in Arbeitsverdichtung mündeten. Oftmals sind es einzig die Personalvertreter/innen, die darauf achten, dass moderne Steuerungsinstrumente den absoluten Arbeitsaufwand nicht noch erhöhen. Auch um das Vertrauen und die Reformbereitschaft der Beschäftigten wiederherzustellen, scheint der Hans-Böckler-Stiftung und dem Deutschen Gewerkschaftsbund eine Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechtes von Bund und Ländern angezeigt. In Forum I sollen die bestehenden Gestaltungsherausforderungen und Lösungswege durch eine aktive Mitbestimmung erörtert werden.

Es diskutieren:

- **Dr. Karsten Schneider, Abteilungsleiter Beamte und Öffentlicher Dienst, DGB Bundesvorstand**
- **Dr. Reinhard Rieger, Abteilungsleiter „Dienst- und Tarifrecht“, Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Personalamt**
- **Heiner Rehak, Vorsitzender Richter am VG Dresden a. D.**
- **Moderation: Dr. Nadine Absenger, Hans-Böckler-Stiftung**

Dr. Karsten Schneider, Abteilungsleiter Beamte und Öffentlicher Dienst, DGB Bundesvorstand

Zur Person

Dr. Karsten Schneider ist seit Juni 2011 Leiter der Abteilung Beamte und Öffentlicher Dienst beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ehrenamtlich war er in den neunziger Jahren in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tätig. An der Universität Kassel und am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) hat er sich mit dem Wandel des öffentlichen Sektors befasst. In der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung trug er von 2004 bis 2011 die Verantwortung für den öffentlichen Dienst und die Mitbestimmungsthemen.

Thesen

Der öffentliche Dienst hat sich in den letzten Jahren als sehr leistungsfähig erwiesen. Die Bewältigung der Finanzkrise ist diesbezüglich das prominenteste Beispiel. Aber der öffentliche Dienst gerät angesichts der Krise

der öffentlichen Einnahmen unter Druck. Nicht nur die Infrastruktur droht zunehmend zu verfallen, sondern es wird auch auf Kosten der Beschäftigten gespart. Dies hat fatale Auswirkungen auf die Reformfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mussten lernen, dass Veränderungen in diesem Sektor fast immer in Kürzungen und Arbeitsverdichtungen endeten. Versprechen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, wurden in der Regel nicht erfüllt. Damit droht die wichtigste Ressource des öffentlichen Dienstes, seine Beschäftigten, nachhaltig beschädigt zu werden. Vor diesem Hintergrund ist neben einer den Aufgaben angemessenen Ressourcenausstattung für einen Erhalt und eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes von zentraler Bedeutung, dass das Vertrauen der Beschäftigten zurückgewonnen wird. Vor diesem Hintergrund steht auf der Tagesordnung, die Rechte der Beschäftigten und ihrer Personalvertretungen zu verbessern.

Der DGB hat aus diesem Grund Vorschläge

für eine Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechtes vorgelegt. Die Herausforderung ist Mitbestimmungslücken zu schließen, die Rechte der einzelnen Beschäftigten zu stärken und dazu beizutragen, dass Personalräte nicht auf Auseinandersetzungen um Zuständigkeiten zurückgeworfen werden, sondern ihre Kompetenz bei der Weiterentwicklung der Dienststellen einbringen. Die Aufgabe ist dann zu lösen, wenn die Menschen des öffentlichen Dienstes als Staatsbürgerinnen und -bürger auch in ihrer Dienststelle anerkannt werden. Dies wäre ein wichtiger Beitrag zur Binnendemokratisierung des öffentlichen Dienstes.

Dr. Reinhard Rieger, Abteilungsleiter „Dienst- und Tarifrecht“, Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Personalamt

Zur Person

Dr. Reinhard Rieger absolvierte nach dem Abitur in Köln (1974) den Vorbereitungs-



dienst für den gehobenen Verwaltungsdienst bei der Deutschen Bundesbahn und war im Anschluss zwei Jahre überwiegend im Personalsektor tätig. 1980 folgte das Jurastudium an der Universität Köln. Parallel zum dreijährigen Referendariat mit dem Schwerpunkt „Verwaltung“ und einem einsemestrigen Studium an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer, promovierte er bei Prof. Klaus Stern in Köln. Nach kurzer Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei trat Dr. Reinhard Rieger 1991 in den Verwaltungsdienst der Freien und Hansestadt Hamburg ein. Nach diversen Aufgaben, u. a. im Bereich des Planungsrechts, übernahm er 1995 das Referat „Beamtenrecht“ im Personalamt. Seit 2011 leitet er die Abteilung „Dienst- und Tarifrecht“ und ist in der Aus- und Fortbildung tätig. Dr. Reinhard Rieger ist Mitautor des Kommentars zum Beamtenstatusgesetz im Kommunal- und Schul-Verlag und Verfasser des Artikels „Dienstrechtsreform“ im Handbuch zur Verwaltungsreform. Daneben hat er diverse Fachartikel veröffentlicht.

Thesen

In seinem Eingangsstatement hinterfragt Dr. Reinhard Rieger zunächst kritisch den Begriff der „Modernisierung“ und konkretisiert ihn mit Blick auf das Vortragsthema, die Bedeutung einer aktiven Mitbestimmung für Veränderungen im öffentlichen Sektor. Dabei wird kurz die Ambivalenz des Themas – aktive Mitbestimmung einerseits als causa der Modernisierung des öffentlichen Sektors und andererseits als Katalysator in Modernisierungsprozessen – dargestellt. Ausgehend von typischen Beispielen für Modernisierung – IT-Einführung und Arbeitszeitflexibilisie-

rung – werden grob die gesellschaftlichen und rechtlichen, insbesondere verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst, skizziert. Im Mittelpunkt des Vortrags steht die Wechselbeziehung zwischen den einfachgesetzlichen und verfassungsrechtlichen Grenzen einer aktiven Mitbestimmung der Beschäftigten in den Dienststellen und der faktischen Wirkung aktiver Beteiligung der Beschäftigten bei Modernisierungsprozessen. Ausgehend von der Gesetzeslage und dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts werden dann folgende Thesen herausgearbeitet und abschließend zur Diskussion gestellt:

1. Eine politisch gewollte Modernisierung ohne aktive Mitbestimmung ist rechtlich nur bedingt zulässig und hinsichtlich der Effizienz nur in Ausnahmefällen vorteilhaft.
2. In der Regel führt eine aktive Mitbestimmung bei Modernisierung im öffentlichen Sektor bezogen auf die Zielerreichung zu mehr Effizienz.
3. Die Einführung einer aktiven Mitbestimmung im öffentlichen Sektor als solche ist aber kein Garant für eine (gelingende) Modernisierung.

Heiner Rehak, Vorsitzender Richter am VG Dresden a. D.

Zur Person

Heiner Rehak war – nach früheren Tätigkeiten u. a. als Verwaltungsjurist bei einer Kreisverwaltungsbehörde (dort auch Mitglied des Personalrats), später als Richter beim VG München und beim BayVGH – bis zum Errei-

chen des Ruhestandes im Jahr 2008 Präsident des Verwaltungsgerichts Dresden und dort 15 Jahre Vorsitzender der Fachkammern für Personalvertretungsrecht (Land und Bund); er ist Mitautor bei Lorenzen u. a., BPersVG und Mitautor von Kommentaren zu Personalvertretungsgesetzen verschiedener Länder.

Thesen

Der „öffentliche Sektor“ soll modernisiert werden – ein Vorhaben, um das sich Politik und Verwaltung schon geraume Zeit bemühen: Man muss und will sich den Herausforderungen eines sich ändernden politischen und soziokulturellen Umfeldes stellen. Dessen Wandel ist gekennzeichnet u.a. durch die demografische Entwicklung, durch ein neues Kommunikationsverhalten der Bürger und wird bestimmt von den Erwartungen der Wirtschaft wie auch den Wünschen der Bürger. Die gesetzten Ziele sollen mit neu eingeführten „zielorientierten“ Steuerungsmodellen erreicht werden. Mit Personalentwicklungsplänen, mit Zielvereinbarungen und Qualitätsmanagement, Berichtswesen und Controlling erhofft man sich, die öffentlichen Aufgaben effizienter und kostengünstiger wahrnehmen zu können, vom eGovernment verspricht man sich u.a. eine Steigerung der Qualität behördlichen Handelns. Erkannt hat man, dass dieser Umbruch nicht gegen sondern nur mit dem Personal gelingen kann. An den Maßnahmen sollen und müssen die Beschäftigten beteiligt werden. Nur: Das BPersVG stammt aus dem Jahr 1975 und ist – wie es in der Literatur formuliert wurde – „aus einer anderen Welt“ und bildet allenfalls die Wirklichkeit von früher ab; die Gesetzeslage ist nur in wenigen Ländern besser. Es bereitet deshalb enorme Schwierigkeiten, den



Personalrat bei der Einführung neuer Steuerungsmittel lückenlos zu beteiligen. Möglich ist nur der Rückgriff auf die bisherigen Beteiligungstatbestände und deren großzügige Interpretation – was von der Rechtsprechung in verschiedenen Fällen bereits geschehen ist – und eine verstärkte Nutzung der sonstigen Möglichkeiten, sich „aktiv“ an der Gestaltung der Arbeitsumwelt zu beteiligen, nämlich durch Inanspruchnahme des Initiativrechts und mit dem Abschluss von Dienstvereinbarungen.



Aus- und Weiterbildung: Angebote und Laufbahnrecht bedarfsorientiert gestalten!

Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst nimmt zu. Mit Abwerbungen zwischen den Dienstherrn bzw. Arbeitgebern wird er nicht beseitigt werden. Das steht fest. Was muss sich also tun, damit der öffentliche Dienst selbst mehr Fach- und Führungskräftenachwuchs hervorbringt? Die Aus- und Weiterbildungsangebote sind überwiegend von hoher Qualität. Doch sind sie auch auf die tatsächlichen Aus- und Weiterbildungsbedarfe abgestimmt? Wie muss das zunehmend zersplitterte Laufbahnrecht weiterentwickelt werden, um den Anforderung guter Personalpolitik gerecht zu werden? Antworten darauf werden in Forum II gegeben.

Es diskutieren:

- Prof.in Dr. jur. Sabine Leppke, Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
- Markus Hofmann, Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Deutschen Rentenversicherung
- Dr. Alexander Voitl, Ministerialdirigent, Abteilungsleiter Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
- Moderation: Alexander Haas, DGB

Prof.in Dr. Sabine Leppke, Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Brühl

Zur Person

Dr. Sabine Leppke war von 1998 bis 2005 als Rechtsanwältin – seit 2003 als Fachanwältin für Verwaltungsrecht – in einer mittelständischen Kanzlei in Hessen tätig und dort vor allem mit der außergerichtlichen und gerichtlichen Vertretung in beamtenrechtlichen Angelegenheiten betraut. Von 2002–2005 war sie daneben als Lehrbeauftragte an der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden, Fachbereich Polizei – Abteilung Kassel, im Staats- und Verfassungsrecht tätig, bevor sie 2005 an die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Brühl wechselte, um dort hauptamtlich zu lehren. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit dort sowie zahlreicher Veröffentlichungen ist das Beamtenrecht. Neben der Laufbahnausbildung engagiert sich Dr. Sabine Leppke auch in der Qualifizierung des Nachwuchses im Rahmen des „Aufstiegs“ in den gehobenen und höheren Dienst.

Thesen

Das Laufbahnrecht des Bundes stellt den Personalreferaten seit seiner grundsätzlichen Neuordnung mit der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) 2009 eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verfügung, vorhandenes Personal – Beamte und Tarifbeschäftigte – weiter zu qualifizieren. Auch auf Länderebene sind ähnliche Entwicklungen zu beobachten. Zu nennen sind im Bundesrecht die Maßnahmen nach §§ 27, 29, 35 ff. BLV sowie den zunächst befristet möglichen Ausbildungs- und Praxisaufstieg „alter Art“ nach § 54 Abs. 2 BLV in Verbindung mit §§ 33a, 33b BLV a. F. Mit diesem Instrumentarium gehen die personalverantwortlichen Organisationseinheiten ganz unterschiedlich um. Als wesentliches Steuerungsinstrument der Behörden im Rahmen des „Aufstiegs“ dient die Ausschreibung entsprechender Vorbereitungsdienste, Studiengänge oder sonstigen Qualifizierungen (siehe insbesondere § 36 Abs. 1 BLV). Die Möglichkeiten, die der Verordnunggeber den Behörden hierdurch einräumt, ha-

ben zu einer Diversifizierung der Aus- und Fortbildungsangebote geführt. Auch aus Sicht der Mitarbeiter haben sich dadurch neue Wege eröffnet, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Wichtig für ein gelungenes Zusammenspiel von Personalentwicklung und bedarfsorientierter Aus- und Fortbildung ist auch, auf das Interesse der Mitarbeiter an familienfreundlichen Angeboten zu reagieren (siehe hierzu § 47 Abs. 4 BLV). Die Forderung nach einem Personalmanagement, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet, hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass Aus- und Fortbildungsmaßnahmen immer häufiger in Form von (berufsbegleitenden) Fernstudiengängen angeboten werden. Solche Angebote werden auch aus Dienstherrnsicht als attraktiv angesehen, weil sie gegenüber den hergebrachten Präsenzstudiengängen den Vorteil haben, die Arbeitskraft des Mitarbeiters – trotz entsprechender Freistellungsverpflichtungen – während der Qualifizierungsmaßnahme zumindest zeitweise zu erhalten.



Inhaltlich, didaktisch und personell müssen Aus- und Fortbildung gerade angesichts des vielzitierten demographischen Wandels sowie dem ebenso häufig ins Feld geführten Fachkräftemangel weiterhin hohen Standards genügen. Nur so können Attraktivität und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes erhalten und weiter ausgebaut werden. Dies bedeutet beispielsweise Offenheit für die Entwicklung inhaltlich neuer und die Verbesserung bereits vorhandener Studiengänge sowie die stetige Fortbildung des Lehrpersonals und die Gewährleistung optimaler Studienbedingungen. Gerade im Rahmen des Bologna-Prozesses, der auch für interne Hochschulen von gewisser Bedeutung ist, kommt es darauf an, dass die zu vermittelnden Inhalte (und Kompetenzen) für die Studierenden „lernbar“ (und erwerbbar) und für die Lehrenden „lehrbar“ (und vermittelbar) sind.

Markus Hofmann, Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Deutschen Rentenversicherung

Zur Person

Markus Hofmann (Jg. 1970) ist seit 2010 Vorsitzender des Hauptpersonalrates (HPR) der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund. Dem HPR gehört er seit 2000 an. In dieser Funktion vertritt er die Interessen von 24.000 Beschäftigten der DRV Bund, davon 4000 in der DRV-Bund eigenen Reha-Klinikgruppe. Als Beamter ist er seit 1994 für die DRV Bund (früher BfA) in unterschiedlichen Funktionen und Abteilungen tätig; zuletzt leitete der studierte Diplom-Verwaltungswirt (FH) das Verbindungsbüro beim Referat der

Geschäftsführung der Deutschen Rentenversicherung Bund und pflegte die politischen Kontakte der DRV Bund zu Ministerien, Fraktionen des Deutschen Bundestages, Bunderrat, Verbänden und Gewerkschaften. Er engagiert sich ehrenamtlich als ver.di Landesbezirksfachbereichsvorsitzender Sozialversicherung Berlin-Brandenburg, Mitglied des Bundesfachbereichsvorstandes Sozialversicherung, ständiges Gastmitglied im BundesbeamtenInnenausschuss sowie stellv. Mitglied der DGB Bundeskommission Beamtinnen und Beamte. Zudem vertritt er den DGB im Bundespersonalausschuss beim Bundesministerium des Inneren.

Thesen

Die dramatische demographische Entwicklung in den Dienststellen und Betrieben des öffentlichen Dienstes spiegelt sich weitgehend nicht in den Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten der Arbeitgeber bzw. Dienstherren wider. Außerdem wird der enorme Fachkräftebedarf der nächsten Jahre kaum durch externe Einstellungen gedeckt werden können. Dies liegt zum einen an der mangelnden Finanzausstattung der öffentlichen Hand – allen voran der Kommunen – und zum anderen am starken Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern um „die besten Köpfe“.

Eine Neuausrichtung der Angebote an Aus- und Weiterbildung sowie eine weitere Modernisierung des Laufbahnrechts ist das Gebot der Stunde!

So gilt es, neue Zielgruppen (Menschen nichtdeutscher Herkunft, Lernschwache, Menschen mit niedrigem Bildungsniveau) für die Ausbildung zu erschließen und den Zugang zu Erstausbildungen insbesondere

unabhängiger von individuellen Schulnoten zu gestalten. Ausbildungsbetriebe/-dienststellen im ÖD werden zukünftig erhebliche Ressourcen bereitstellen müssen, um die Ausbildungsfähigkeit von Auszubildenden zu stärken und sicher zu stellen.

Darüber hinaus dürfen die Weiterbildungsaktivitäten nicht mehr nur auf den reinen Bedarf der Dienstherren/Arbeitgeber abgestellt werden, sondern müssen auch stärker die individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen der Beschäftigten berücksichtigen. Gerade die in den letzten Jahren neukonzipierten Aufstiegsstudiengänge (MPA) scheinen das nicht zu leisten: Als Präsenzstudium entziehen sie dem operativen Dienst jahrelang personelle Ressourcen, hängen die Studierenden von der Praxisentwicklung in ihren Dienststellen ab und belasten durch lange Abwesenheiten bestehende Partnerschaften und Familien. Als Fernstudium belasten sie durch die Parallelität von regulärem Dienst, familiärer bzw. sozialer Inanspruchnahme und Studium in erheblichem Maße die Bewerber. Vereinzelt und fehlende Einbindung in feste Lerngruppen bereiten hier ebenfalls Probleme.

Gerade in älter werdenden Personalkörpern sollten die Weiterbildungsaktivitäten im Sinne einer lebensphasenorientierten Personalpolitik konzipiert werden. Dabei ist auf die in der Berufspraxis erworbenen Qualifikationen abzustellen. Attraktive und als sinnhaft wie wertschätzend empfundene Weiterbildungsmaßnahmen sollten als modulare, berufs begleitende Qualifizierungsbausteine an den Erfordernissen der Praxis ausgerichtet und auf den bisher im Beruf erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen aufbauen. Lebensleistung muss Entwicklungsperspektiven

schaffen und Karrierewege öffnen. Dies muss schlussendlich in einem modernen Laufbahnrecht seinen Niederschlag finden!

Dr. Alexander Voitl, Ministerialdirigent, Abteilungsleiter Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat

Zur Person

Dr. Alexander Voitl ist seit Dezember 2013 Leiter der Abteilung „Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung“ im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat. Zuvor leitete Herr Dr. Voitl über mehrere Jahre das Grundsatzreferat „Allgemeines Beamtenrecht“ im Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat. Während dieser Zeit hat er an zentraler Position die Entwicklung des Neuen Dienstrechts in Bayern maßgeblich mitverantwortet. Einge- führt wurde u. a. eine neue einheitliche Leistungs- laufbahn. Dr. jur., Studium der Rechtswissenschaft an der Ludwig-Maximilian-Universität München und der Universität Oxford (GB)

Thesen

Eine bedarfsorientierte Gestaltung der Aus- und Weiterbildung im Laufbahnrecht ist unter drei Aspekten – (1) der Nachwuchsgewinnung, (2) der beruflichen Perspektive der Beamtinnen und Beamten und (3) dem Interesse des Dienstherrn an kompetentem Personal – zu würdigen:

1. Aus- und Weiterbildungsangebote tragen dazu bei, erfolgreich Nachwuchs für den

öffentlichen Dienst zu rekrutieren. Der Freistaat Bayern betreibt eigene Ausbildungsstätten an attraktiven Standorten, investiert massiv in eine lernfreundliche Infrastruktur und gestaltet den Ausbildungsrahmen familienfreundlich.

2. Das System des lebenslangen Lernens wird aufgrund des neuen durchlässigeren Leistungslaufbahnrechts in Bayern verstärkt gefördert. Bayern hat die früheren Laufbahngruppen aufgegeben und am 1. Januar 2011 eine einheitliche Leistungs- laufbahn eingeführt. Herausragende, engagierte Beamtinnen und Beamte können beispielsweise mittels der modularen Qualifizierung weitere Kenntnisse erwerben, um sich für höhere Ämter zu qualifizieren. Die modulare Qualifizierung verzahnt parallel zu den steigenden beruflichen Anforderungen die praktischen Erfahrungen mit theoretischem Wissen. Weiterbildungsangebote fördern die berufliche Entwicklung von Beamtinnen und Beamten nach Abschluss der Ausbildung.
3. Eine bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung fördert Personal, das auch zukünftigen Aufgaben gewachsen ist. Es liegt im Interesse des Dienstherrn, motivierte Beamtinnen und Beamte zu beschäftigen, die mit Blick auf ihre Berufspraxis ständig weiterqualifiziert und fortgebildet werden. Gerade unter diesen Gesichtspunkten ist das flexible bayerische Laufbahnrecht gleichermaßen in Verwaltung, Beamten- schaft und den Personalvertretungen begrüßt worden.

Kürzungspolitik und ihre Folgen für die Bürgerinnen und Bürger: Welche Strategien führen aus der Krise?

Die öffentlichen Beschäftigten haben immer mehr Aufgaben zu erledigen, doch die finanziellen Mittel dafür schrumpfen weiter. Der schlanke Staat wird zum Idealbild. Im Forum III werden die Folgen dieser Entwicklung aufgezeigt und Handlungsalternativen diskutiert. Zwei Fragen werden dabei im Zentrum stehen: Welche Ressourcen erfordern die zu erbringenden öffentlichen Aufgaben? Wie kann Aufgabenkritik als ein Instrument zur Ermittlung des Bedarfs der Bürgerinnen und Bürger wirksam in Stellung gebracht werden?

Es diskutieren:

- Daniela Trochowski, Staatssekretärin, Ministerium für Finanzen Brandenburg
- Michael Salomo, Bürgermeister, Haßmersheim
- Meike Jäger, Fachbereichsleiterin Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, ver.di Berlin-Brandenburg
- Dr. Christoph Demmke, Senior Academic Advisor der OECD
- Moderation: Christiane Voigt, DGB

Daniela Trochowski, Staatssekretärin, Ministerium für Finanzen Brandenburg

Zur Person

Daniela Trochowski (Jg. 1969), Diplom-Volkswirtin, ist seit 2009 Finanzstaatssekretärin des Landes Brandenburg. Davor war sie als Referentin für Steuern und Finanzen für die Bundestagsfraktion DIE LINKE sowie als Referentin in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen in Berlin tätig. Von 1994 bis 1996 arbeitete sie als Gruppenleiterin im Rechnungswesen eines großen Lebensmittelhandelsunternehmens. Sie ist Aufsichtsratsvorsitzende der Land Brandenburg Lotto GmbH sowie Mitglied des Stiftungsrates der Stiftung für das sorbische Volk sowie der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg. Ehrenamtlich engagiert sie sich als Vizepräsidentin des Humanistischen Verbandes Berlin-Brandenburg e. V. und ist Mitglied des Brandenburger Landesvorstandes der Partei Die Linke.

Thesen

Der Aufholprozess der neuen Länder bei den Steuereinnahmen hat sich auch im Jahr 2013 fortgesetzt. Die Einnahmen der Länder sind im Vergleich zum Vorjahr mit 6,0 Prozent wieder deutlich gestiegen. Trotzdem bleiben erhebliche Unterschiede: Das Aufkommen lag in den ostdeutschen Ländern auch 2013 noch deutlich unterhalb des Länderdurchschnitts – die Spanne reichte von 53,3 Prozent (Thüringen) bis 65,8 Prozent (Brandenburg) des Länderdurchschnitts. Der Abstand zu den steuerstarken Westländern ist nach wie vor beträchtlich (z. B. Bayern mit 128,3 Prozent des Länderdurchschnitts).

In den neuen Ländern stellt sich deshalb immer wieder die Frage, ob die Finanzausstattung für die öffentlichen Aufgaben ausreicht. Dies hängt im Wesentlichen von einer politisch und gesellschaftlich zu treffenden Bedarfsdefinition ab. Die rot-rote Landesregierung hat sich entschieden, Prioritäten insbesondere in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie der Finanzausstattung der und Investitionen in den Kommunen zu setzen. Angesichts der gleich-

zeitigen Vorgaben des Fiskalpakts und der „Schuldenbremse“, die perspektivisch einen Verzicht auf eine Neuverschuldung beinhalten, bedeutet dies Verringerung der Ausgaben in den nichtprioritären Bereichen. Gleichzeitig kommt es aber darauf an, die Einnahmeseite in den Fokus zu rücken: So wird Brandenburg erneut die Grunderwerbsteuer anheben, um eigene Einnahmen zu generieren, sich aber auf Bundesebene auch für eine Stärkung der Ertragssteuern und des Länderfinanzausgleiches einsetzen. Erforderlich ist zudem, die Entwicklung des Personals im öffentlichen Dienst zu verbessern. 85 Prozent der BürgerInnen halten eine starke öffentliche Verwaltung für unerlässlich. Deshalb müssen auch zukünftig Maßnahmen ergriffen werden, um die Leistungsfähigkeit und Motivation im öffentlichen Dienst zu erhalten. So ist z. B. seit 2009 die Zahl der dauerhaften Neueinstellungen auf durchschnittlich 850 p.a. verdoppelt worden, wurden ca. 2.500 Lehrkräfte eingestellt, die Ausbildungszahlen deutlich erhöht (Polizei, Justizvollzug) bzw. die Ausbildung wieder neu aufgenommen (Finanzverwaltung, Justizdienst).

Michael Salomo, Bürgermeister, Haßmersheim

Zur Person

Michael Salomo (26 Jahre) ist gelernter Regierungssekretär. Er erwarb 2007 die Laufbahnbefähigung beim Bundesverwaltungsamt im Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern und arbeitete dann ein Jahr beim Landesamt für Verfassungsschutz Baden-Württemberg. Um die Pflege seiner Großmutter zu gewährleisten, verließ er den öffentlichen Dienst und ging in seine alte Heimat das Allgäu zurück. Dort erwarb er die Qualifikation zum Rettungssanitäter und verbrachte zwei Jahre im Rettungsdienst. 2011 kehrte er in den öffentlichen Dienst zurück und wurde beim Zoll als Vollzugsbeamter der Finanzkontrolle Schwarzarbeit eingesetzt. Zudem vertrat er die Interessen der Belegschaft als ver.di-Fraktionsvorsitzender in der Haupt- Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Bundesfinanzministerium in Berlin. Des Weiteren war er Mitglied der Bundesfachkommission der Bundesfinanzverwaltung sowie des Landesbeamtenausschusses Baden-Württemberg. Seit dem 12. Januar 2014 ist er Deutschlands jüngster amtierender hauptamtlicher Bürgermeister in der 5.000 Einwohnergemeinde Haßmersheim.

Thesen

Kürzungen – vor allem im Personalbereich – führen zu einer stetigen Verschlechterung der Belegschaft im öffentlichen Dienst. Momentan haben wir hochqualifizierte Beamtinnen und Beamte in unseren Behörden, jedoch müssen wir heute bei Einstellungen in Ballungsräumen schon mit großen Firmen

konkurrieren und daher Perspektiven schaffen! Denn die öffentlichen Institutionen sind für die Infrastruktur maßgebend. Deswegen brauchen wir gerade im öffentlichen Dienst die besten Köpfe. Zukünftig muss genau darauf geachtet werden, welche Infrastruktur wir uns noch leisten könnten bzw. wollen.

Meike Jäger, Fachbereichsleiterin Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, ver.di Berlin-Brandenburg

Zur Person

Meike Jäger ist seit 2009 Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen im ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg. Davor arbeitete sie als Referentin in der Personalentwicklung der ver.di Bundesverwaltung sowie als Projektmanagerin bei connexx.av – einem Projekt zur Erschließung des Bereichs Rundfunk, Fernsehen und Neue Medien. Sie ist Sozialwissenschaftlerin und hat weitere Ausbildungen als Diplom-Sozialarbeiterin und Industriekauffrau abgeschlossen. In ihrer heutigen Tätigkeit liegt der zentrale Schwerpunkt auf der Aufwertung des Sozial- und Gesundheitswesens sowie der tariflichen Absicherung guter Arbeitsbedingungen in den genannten Branchen.

Thesen

Der öffentlichen Daseinsvorsorge wird seit Jahren die Grundlage entzogen. Die öffentliche Hand entzieht sich sukzessive ihrer Verantwortung gegenüber den Bürgern und verlagert die Probleme, die sich aus einer unzureichenden Finanzierung der öffentlichen Haushalte und der drohenden Schul-

denbremse ergeben, auf die Einrichtungen, die in ihrem Auftrag die Leistungen erbringen.

Unter dem Deckmantel, mehr Wettbewerb und Qualität in die Erbringung öffentlicher Leistungen zu bringen, werden öffentliche Stellen abgebaut, Zuwendungen und Leistungen gekürzt und privatisiert was das Zeug hält. Die Auswirkungen sind allgegenwärtig. Neben den Leistungseinschränkungen, die zuerst die Bürger zu spüren bekommen, gibt es weitere Folgewirkungen. Eine davon ist die Prekarisierung von Arbeitsplätzen rund um öffentliche Dienstleistungen. Ausgliederungen im Öffentlichen Dienst dienen fast immer der Tariffucht zwecks Absenkung von Entgelten; Aufspaltungen helfen, betriebliche Interessenvertretungen zu schwächen. In Betrieben ohne Tarifbindung und ohne starke Interessenvertretung sind befristete Arbeitsverhältnisse, der Einsatz von LeiharbeiterInnen, Zwangsteilzeit und kapazitätsorientierte Einsatzplanungen an der Tagesordnung. Prekär beschäftigte ArbeitnehmerInnen sind wesentlich erpressbarer und deshalb häufig nur schwer zu organisieren (wie man sehr gut am Beispiel der Charité Facility Management, eine 51%ige Tochter der Charité, sehen kann). Die Schwächung großer Beschäftigungsbereiche einer Branche spaltet jedoch die Arbeitnehmerschaft insgesamt.

ver.di setzt dazu an unterschiedlichen Stellen an: Betriebliche Kämpfe müssen stärker in die Öffentlichkeit getragen werden und der Zusammenhang zwischen Leistungen für die Bürger und den Arbeitsbedingungen derjenigen, die diese Leistungen erbringen, muss vermittelt werden. Entsprechende Ansätze konnte man z. B. schon sehen:

- im Tarifkampf der ErzieherInnen 2009, der auch durch die große Unterstützung der Eltern so erfolgreich war;
- bei den Demonstrationen gegen die skandalöse Schließung des Service-Bereiches der Damp-Reha-Krankenhäuser durch Helios in Schleswig-Holstein, wo Politik, Bürger und betroffene ArbeitnehmerInnen gemeinsam auf die Straße gingen, um Helios zur Rücknahme der Maßnahme zu zwingen;
- bei der Gründung des Berliner Bürgerbündnisses „Mehr Personal ins Krankenhaus“ mit dem Ziel, Patientensicherheit und gute Arbeitsbedingungen in einen Zusammenhang zu bringen, und diese Ziele auch gemeinsam zu verfolgen (Bündnis zur Unterstützung des Tarifkampfes bei der Charité);
- bei der Initiierung von trägerübergreifenden Kampagnen – z. B. zum Thema „gesetzliche Personalbemessung“, mit dem Ziel, dem Arbeits- und Leistungsdruck in allen Krankenhäusern etwas entgegen zu setzen;
- bei einer Aufwertungskampagne für die Sozial- und Gesundheitsberufe, die in diesem Herbst startet und branchen-/trägerübergreifend organisiert wird.

Dr. Christoph Demmke

Zur Person

Dr. Christoph Demmke ist Senior Academic Advisor der OECD im Bereich Public Governance und Personalreformen im öffentlichen Dienst. Zuvor war er Referatsleiter HRM in

der OECD, Professor für Vergleichende Verwaltungswissenschaften in Maastricht (NL), Visiting Professor am College of Europe (B) und der Universität Maastricht (NL) sowie als Fellow an der Harvard University, der American University und der University of Georgia (USA). Außerdem war er Berater der EU-Präsidentschaft und Abteilungsleiter mit Zuständigkeiten für den öffentlichen Dienst in den EU-Mitgliedstaaten.

Dr. Christoph Demmke ist Autor verschiedener Bücher und Artikel über die Reformen der Personalpolitiken in Europa. Gegenwärtig arbeitet er an einer vergleichenden OECD-Studie über die Auswirkungen der Haushaltskrise auf die nationalen Personalpolitiken und die öffentliche Beschäftigung.

Thesen

- In den meisten OECD Ländern ist ein Schrumpfen des öffentlichen Sektors zu beobachten.
- Die meisten Länder reduzieren öffentliche Beschäftigung durch Einstellungsstopps oder Anreize für ein freiwilliges Ausscheiden, andere (Griechenland, Portugal), die sehr starkem budgetären Druck unterliegen, auch durch Entlassungen.
- Die Zahl der befristeten Mitarbeiter in den OECD Ländern hat sich insgesamt reduziert, da diese Beschäftigten sehr viel flexibler „loszuwerden sind“.
- In den meisten OECD Ländern liegt der Reformfokus auf den Vergütungs- u. Ausbildungssystemen. In vielen Fällen wurden Löhne eingefroren sowie Boni und leistungsabhängige Zahlungen reduziert. Leistungsabhängige Vergütungen existieren theoretisch noch, kommen aufgrund

der fehlenden finanziellen Mittel in einigen Ländern aber kaum noch zum Einsatz.

- Die Arbeitszeit nimmt in einigen Ländern langsam zu und Arbeitsunfähigkeitsregelungen werden reformiert.
- Starke Gehaltskürzungen trotz gleichem oder höherem Arbeitsvolumen führen zu Arbeitsüberlastung. Länder wie Portugal und Griechenland berichten von stark gesteigerter Arbeitsintensivität und damit verbundenem starkem Stress als Folge der Personalreformen.
- Aufgrund von Beförderungstopps wird das Voranschreiten auf der Karriereleiter erschwert. Diese Entwicklungen können die Attraktivität des öffentlichen Sektors beeinträchtigen. Die Rekrutierung der Talentiertesten wird erschwert.
- Es ist eine negative Korrelation zwischen Sparmaßnahmen (wie Personalabbau, Beförderung- u. Einstellungsstopps, Pensionskürzungen etc.) und Arbeitszufriedenheit sowie Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu beobachten.
- Insgesamt ist kein Trend zur Abschaffung des Beamtenstatus zu beobachten. Allerdings werden die Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zwischen Beamten, Angestellten im öffentlichen Dienst und Angestellten des privaten Sektors immer geringer. Dies führt zu einer Legitimationskrise des Beamtenstatus.

Die „Gelbe Reihe“ der Hans-Böckler-Stiftung

Die „Gelbe Reihe“ ist das weithin bekannt gewordene Markenzeichen der Schriftenreihe **Modernisierung des öffentlichen Sektors**, die seit 1994 bei edition sigma erscheint.

Die Ziele der Reihe: den Reformprozess im gesamten öffentlichen Sektor durch qualifizierte Informationen zu unterstützen. Und richtungsweisende Innovationen hin zu einem zeitgemäßen, demokratischen und bürgernahen Gemeinwesen kritisch-analytisch zu begleiten.

➤ www.gelbereihe.de

Die Mitbestimmung als ein demokratisches Basiselement zu fördern und ihre gesellschaftliche Bedeutung in die öffentliche Diskussion zu bringen ist ein zentrales Element der **Hans-Böckler-Stiftung**, dem Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 0211 / 7778-0
www.boeckler.de



Sonderband 44

Reinhard Bahn Müller, Markus Hoppe

Weiterbildung in Kommunalverwaltungen

Bestandsaufnahme, tarifliche Regelungen, Empfehlungen

15,90 €, 165 S.
ISBN 978-3-8360-7294-6



Sonderband 43

Helmut Klages, Angelika Vetter

Bürgerbeteiligung auf kommunaler Ebene

Perspektiven für eine systematische und verstetigte Gestaltung

14,90 €, 131 S.
ISBN 978-3-8360-7293-9



Band 40

Christoph Reichard, Manfred Röber

Ausbildung der Staatsdiener von morgen

Bestandsaufnahme – Reformtendenzen – Perspektiven

8,90 €, 95 Seiten
ISBN 978-3-8360-7240-3



Sonderband 42

Werner Schmidt, Andrea Müller

Leistungsorientierte Bezahlung in den Kommunen

Befunde einer bundesweiten Untersuchung

24,90 €, 340 S.
ISBN 978-3-8360-7292-2



Band 38

Kai Wegrich

Das Leitbild „Better Regulation“

Ziele, Instrumente, Wirkungsweise

8,90 €, 97 Seiten
ISBN 978-3-8360-7238-0



Band 39

Rolf Dubs

Die teilautonome Schule

Ein Beitrag zu ihrer Ausgestaltung aus politischer, rechtlicher und schulischer Sicht

8,90 €, 110 Seiten
ISBN 978-3-8360-7239-7

Personalplanung und -entwicklung: Antworten auf demografische Herausforderungen

Der demografische Wandel stellt die Personalmanager im öffentlichen Dienst vor große Herausforderungen. Zum einen sind sie mit den bestehenden Wechselwirkungen zwischen steigendem Durchschnittsalter der Beschäftigten und den zu erledigenden Aufgaben konfrontiert. Zum anderen mit der Tatsache, dass die mit der steigenden Anzahl altersbedingter Abgänge einhergehenden Auswirkungen für die verbliebenen Beschäftigten zunehmend spürbar sind und im Ergebnis die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gefährden. Wie unter diesen Gegebenheiten Personalplanung und -entwicklung sowohl im Sinne der Beschäftigten als auch der Dienstherrn und Arbeitgeber funktionieren kann, wird im Mittelpunkt des Forums IV stehen.

Es diskutieren:

- **Klaus Schroeder, Vorsitzender des Hauptpersonalrats für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin**
- **Dr. Thomas Böhle, Personal- und Organisationsreferent der Landeshauptstadt München**
- **Ulrich Maaz, Personalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung, Vorsitzender des Bundesfachbereichs Bund und Länder, ver.di**
- **Moderation: Carsten Köppl, Behörden Spiegel**

Klaus Schroeder, Vorsitzender des Hauptpersonalrats für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin

Zur Person

Klaus Schroeder ist seit November 2011 Vorsitzender des Hauptpersonalrats des Landes Berlin. In der Zeit davor war er sowohl Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrats (seit 2008) wie im Vorstand des Gesamtpersonalrats der allgemeinbildenden Schulen in Berlin (von 1995 bis 2011). Von 1999 bis 2011 leitete er im Geschäftsführenden Landesvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin, das Referat Jugendhilfe und Sozialarbeit. Seine Arbeitsschwerpunkte betrafen die Jugendhilfe und Sozialarbeit und haben sich seit 2011 zunehmend in die Bereiche Gesundheitsmanagement sowie Personalmanagement verlagert.

Thesen

Im Schnitt steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst alle zwei Jahre um ein Lebensjahr. Der Altersdurchschnitt liegt schon jetzt vielfach nicht weit von der ‚50‘ entfernt.

Die Aufgaben des Öffentlichen Dienstes werden eher nicht weniger sondern vielerorts mehr und schwieriger während ganze Bereiche in den nächsten Jahren von den heute noch Beschäftigten „freigeräumt“ sind, da diese aus Altersgründen oder wegen Dienstunfähigkeit ausgeschieden sind. Die Belastungen und die Intensität der Arbeit nehmen zu. Wenn hier nicht geplant und mit verlässlichen und verbindlichen Mitteln des Personalmanagements gegengesteuert wird, leiden die Beschäftigten und nimmt die Qualität der Leistungen der Öffentlichen Dienste unweigerlich ab. Die Gewerkschaften und die Beschäftigtenvertretungen müssen eher gestern als morgen adäquate Einflussformen ausbauen.

Hier liegt der Nutzen der demografischen Herausforderung. Wird diese Einflussmöglichkeit nicht gesucht oder nicht ausreichend gestaltet, so werden sich die öffentlichen Arbeitgeber durchsetzen, denen die Personalstreichungen wichtiger als die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes sind. Schließlich lässt sich der Personalbestand „elegant“ reduzieren, wenn ausgeschiedenes Personal nicht ersetzt wird. Geeignete Formen zur Gestaltung des Personalmanagements sind entweder tarifliche Lösungen (Demografie-Tarifverträge) oder Dienstvereinbarungen zwischen Beschäftigtenvertretungen und Öffentlichen Arbeitgebern. Viel Zeit für langes Überlegen über den richtigen Weg bleibt in der Thematik nicht mehr, wenn man nicht einflusslos der demografischen Entwicklung hinterhersehen möchte.



Dr. Thomas Böhle, Personal- und Organisationsreferent der Landeshauptstadt München

Zur Person

Dr. Thomas Böhle (60 Jahre), Jurist, Verwaltungswissenschaftler, berufsmäßiger Stadtrat, Präsident der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Vorsitzender des kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern (KAV) und Mitglied im Verwaltungsrat der Bayerischen Zusatzversorgungskasse (ZVK). Seit 1998 Personal- und Organisationsreferent der Landeshauptstadt München. Unter seiner Leitung wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement aufgebaut, die leistungsorientierte Bezahlung eingeführt und die dienstliche Beurteilung weiterentwickelt sowie die Einführung eines Kompetenzmanagements bei der Landeshauptstadt München angestoßen. Er verfasste seit 1993 zahlreiche juristische und personalwirtschaftliche Fachaufsätze. Außerdem ist er seit 1994 Autor des juristischen Kommentars der Bayerischen Kommunalgesetze (zunächst Masson/Samper heute Bauer/Böhle/Ecker) sowie Mitherausgeber (seit 2006) der Kommentare Beppler/Böhle/Stöhr/Meerkamp zum TVöD und TV-L.

Thesen

In Zeiten des Fachkräftemangels wird es immer schwerer, gutes Personal zu gewinnen und (mit viel Aufwand) qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Karrierechancen bieten sich gerade für diesen Personenkreis an allen Ecken und Enden. Also, was tun? Kopfgeld aussetzen? Benefits erfinden? Das sind Wege, die andere Unternehmen bereits gehen. PwC lockt laut dpa mit einer Prämie von 1.500 Euro. Früher

ging es vorwiegend um Einkommen. Heute bedeutet Geld nicht mehr alles. Die entscheidende Frage, die sich Bewerberinnen und Bewerber stellen: Bei wem und für wen will ich meine Arbeitskraft einsetzen?

Personalplanung antizipiert quantitativ und qualitativ die Entwicklung von Anforderungs- und Kompetenzprofilen.

Grundlegend ist eine Arbeitgebermarke, die zeigt, wie sich die Arbeitgeberin versteht. Im Mittelpunkt stehen bspw. Werte wie ein verlässliches Miteinander, Einsatzbereitschaft und eine auf Offenheit und gegenseitigem Verständnis aufbauende Unternehmenskultur. Im Gegenzug wird deutlich, welche Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Arbeitgeber wichtig sind – bspw. Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitsouveränität, Weiterentwicklung und -bildung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen usw..

Um auf dem Bewerbermarkt erfolgreich zu sein wird es nicht genügen, auf traditionelle Wege der Personalgewinnung zu setzen. Hinzu kommen Imagekampagnen, Präsenz auf Personal- und Ausbildungsmessen, Nutzung von social media, Werbung in Ethno-Medien und im Ausland, Austausch mit Agenturen, Teilnahme an Wettbewerben u. Ä., gezielte Ansprache, attraktives Angebot an Ausbildungs- und Studienrichtungen, Kooperation mit Hochschulen.

Ulrich Maaz, Personalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung, Vorsitzender des Bundesfachbereichs Bund und Länder, ver.di

Zur Person

Ulrich Maaz, 59 Jahre, ist gelernter Drucker und hat bis 1984 als solcher gearbeitet. Nach seinem Studium der Sozialwissenschaften an der Universität Hannover begann er 1990 seine Tätigkeit als Referent für Berufsausbildung in der Behörde für Schule und Berufsbildung. Seit 2000 ist er dort für die Arbeit als Personalratsmitglied freigestellt. Ulrich Maaz hat von Beginn seiner Berufsausbildung an verschiedene Funktionen in der IG Druck und Papier, der ÖTV und ver.di ausgeübt. Seit 2011 ist er bei ver.di Vorsitzender des Bundesfachbereichs Bund und Länder.

Thesen

Seit 1991 ist die Beschäftigung beim Staat erheblich gesunken, von damals mehr als 6,7 Millionen auf 4,6 Millionen Beschäftigte im Jahr 2013. Zwar steigt nach dem jahrelangen Personalabbau die Zahl der Beschäftigten seit 2008 wieder leicht an. Dieser Aufbau beschränkt sich aber auf den Ausbau der Kinderbetreuung und des Bildungsbereichs.

– Infolge der mit dem Personalabbau verbundenen restriktiven Einstellungspraxis hat sich die Altersstruktur im Öffentlichen Dienst verschoben. Insbesondere der Anteil der über 45-jährigen Beschäftigten hat deutlich zugenommen (von 43,3 Prozent auf 53,2 Prozent), während der Anteil der Jüngeren deutlich rückläufig ist. Die Zahl der über 60-Jährigen hat sich seit dem Jahr 2000 verdoppelt. Aufgrund dieser



Verschiebungen ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten erheblich gestiegen.

Allein bei den Beschäftigten des Bundes (ohne Berufs- und Zeitsoldaten) stieg das Durchschnittsalter von 42 Jahren (1993) auf inzwischen 47 Jahre (2013) an. Damit liegt der Bund deutlich über der Altersstruktur der übrigen Erwerbsbevölkerung.

- Die Altersstruktur der Bevölkerung verändert (nicht nur) die öffentlichen Dienstleistungen. Den Anforderungen durch den gesellschaftlichen und demografischen Wandel können die Beschäftigten unter den aktuellen Bedingungen nur unter erheblichen Belastungen gerecht werden.
- Die demografische Entwicklung bei den

ÖD-Beschäftigten erfordert eine langfristig angelegte Personalplanung sowie massive Anstrengungen bei der Personalgewinnung. Dazu zählen attraktive Ausbildungs- und Arbeitsplätze, die im Wettbewerb um qualifiziertes Personal mit der freien Wirtschaft bestehen können. Dazu gehören aber auch Weiterbildungsangebote und eine gesundheitsförderliche bzw. altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

- Was ist zu tun? Der öffentliche Dienst sollte sich wieder stärker auf seine Rolle als „Musterarbeitgeber“ zurückbesinnen. Einzelne Maßnahmen reichen nicht aus. Was die Dienststellen brauchen, ist ein ganzheitliches Konzept mit aufeinander

abgestimmten Instrumenten, die auf sich ändernde Bedürfnisse der Beschäftigten und der Bürgerinnen und Bürger reagieren können. Im Mittelpunkt stehen dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, alters- und altersgerechtes Arbeiten, Gesundheitsmanagement sowie der Wissenstransfer und die Aus- und Weiterbildung.

- Nicht zuletzt müssen mehr Stellen geschaffen werden, um Arbeitsverdichtung und eine verminderte Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu verhindern. Und schließlich wird eine gute Bezahlung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Voraussetzung für erfolgreiche künftige Personalentwicklung sein.

Instrumente zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes: Von der Digitalen Agenda über E-Government bis zur Behördenrufnummer 115

Die elektronischen Medien, der Einsatz der Informationstechnik im öffentlichen Sektor sowie Angebote, die sich direkt an die BürgerInnen richten, sind zur Zeit als wichtige Arbeitsmittel des öffentlichen Dienstes in aller Munde. Sie knüpfen dabei an die neuen Angebote der letzten Jahre, wie das Bürgerbüro oder das Konzept des papierlosen Büros an. Auch wenn der Bürgernutzen häufig in den Vordergrund gestellt wird, scheint es – wenn man wissenschaftlichen Analysen glauben darf – oft eher um eine Veränderung der Arbeitsorganisation zu gehen. Inwiefern die Projekte zur Digitalisierung der öffentlichen Dienstleistungsarbeit wirklich effizientere Abläufe schaffen und wie sie sich (sozial) auf die einzelnen Beschäftigten auswirken, wird in diesem Forum genauer unter die Lupe genommen.

Es diskutieren:

- **Sabrina Kunz, stellvertretende Landesvorsitzende der GdP Rheinland-Pfalz**
- **Martina Bock, Abteilungsleiterin im Bundesverwaltungsamt**
- **Christian Heise, Vorstandsmitglied der Open Knowledge Foundation Deutschland**
- **Moderation: Lea Arnold, DGB**

Sabrina Kunz, stellvertretende Landesvorsitzende der GdP Rheinland-Pfalz

Zur Person

Sabrina Kunz, 34 Jahre, ist Polizeibeamtin im höheren Polizeivollzugsdienst in Rheinland-Pfalz. Seit 1997 ist sie in der rheinland-pfälzischen Polizei in den verschiedensten Funktionen tätig. Derzeit unterrichtet sie am Fachbereich Polizei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Staats- und Verfassungsrecht und das Recht des öffentlichen Dienstes. Von Beginn ihrer Ausbildung an hat sie eine Vielzahl von ehrenamtlichen Funktionen in der Gewerkschaft der Polizei (GdP) ausgeübt. Zuletzt war sie Bundesjugendvorsitzende und zuständig für Jugendpolitik sowie Nachwuchsförderung und -entwicklung. Im September 2014 wurde sie zur stellvertretenden Landesvorsitzenden in Rheinland-Pfalz gewählt. In ihrer neuen Funktion sieht sie die besondere Herausforderung in der Gewährleistung der Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung insgesamt und der Polizei im Besonderen. Dabei

spielen moderne Instrumente, wie z. B. E-Government, eine entscheidende Rolle.

Thesen

Bürgerbeteiligung wird in Zukunft große Bedeutung haben. Die Nutzung digitaler Möglichkeiten beschleunigt dies. Die Erwartungen der Bevölkerung in die Transparenz staatlichen Handelns wie auch Kommunikation und Information mit staatlichen Stellen sind erheblich gestiegen. Informationen müssen schnell und qualifiziert bereitgestellt werden. Längst ist das Internet zu einem öffentlichen Lebensraum geworden. Die Polizei muss ihre Arbeit zunehmend über Neue Technologien gestalten, um die Bevölkerung gänzlich zu erreichen und polizeiliche Arbeit transparent zu gestalten. Polizeiliche Alltagssituationen werden mit Handy aufgezeichnet und in Sekundenschnelle im Internet verbreitet. Es entstehen Diskussionen über die Einsatzsituation, die geprägt sind von Informationsdefiziten, und subjektiven Empfindungen. Die BeamtInnen werden schnell „Opfer“ massenmedialen Verhaltens. Dabei

lassen sich Kommentierungen der BürgerInnen als journalistische Arbeit im weitesten Sinn werten. Quelle und Wahrheitsgehalt eines Kommentars werden meist nicht hinterfragt und führen zu unangenehmen und oft auch als belastend empfundenen Verwaltungs- und Ermittlungsabläufen. Der Dialog über Neue Medien gewinnt an Bedeutung, darf aber den auf herkömmlichem Wege nicht ersetzen. Der persönliche Kontakt und die Möglichkeit, via Notruf oder das klassische Telefon „Notsituationen“ mitzuteilen, müssen erhalten bleiben. Die Polizei genießt ein hohes Vertrauen der Bevölkerung. Dieses ist geprägt durch persönliche Präsenz und Ansprechbarkeit. Digitale Möglichkeiten können die polizeiliche Dienstleistung sinnvoll ergänzen. Aber auch bei der Entdeckung und Verfolgung von Straftaten sind polizeiliche Präsenz und ein adäquates Kontakt- und Kommunikationsangebot durch die Polizei in und über digitale Medien zwingend notwendig, um keinen rechtsfreien Raum entstehen zu lassen. Diese Feststellungen formulieren ein Span-

nungsverhältnis, derer sich die politischen und polizeilichen Verantwortungsträger im zunehmenden Maße stellen und Berufsvertretungen klare Positionen beziehen müssen. Transparenz, Kommunikation und Information über digitale Medien sind Zusatzaufgaben, die nicht mit Einsparungen an anderer Stelle einhergehen, da klassische Strukturen ihre Berechtigung haben und bedient werden müssen.

Martina Bock, Abteilungsleiterin im Bundesverwaltungsamt

Zur Person

Martina Bock ist seit 2002 in der Bundesverwaltung tätig. Bis zum Jahr 2013 hat sie im Bundesamt für Kartographie und Geodäsie die Abteilung Zentrale Dienste geleitet und sich in diesem Aufgabengebiet u.a. mit Fragen des Personalmanagements, der Organisation und des E-Government beschäftigt. 2013 wechselte sie zum Bundesverwaltungsamt, wo sie seitdem die Abteilung „Verwaltungsmanagement / Ausbildung“ leitet. Dort beschäftigt Sie sich schwerpunktmäßig mit Fragen der Verwaltungsmodernisierung und der Ausbildung.

Thesen

- Elektronische und Workflow-gestützte Verfahren erfordern abgestimmte Standardprozesse.
- Elektronische und Workflow-gestützte Verfahren dienen den Beschäftigten, da sie einerseits die Beschäftigten von der reinen Datenerfassung entlasten und dadurch Raum schaffen für anspruchsvolle Tätigkeiten. Andererseits leisten sie einen erheblichen Beitrag zur Transparenz und der Effizienz des Verwaltungshandelns sowie zur Verringerung von Fehlerquoten.

– Durch den Einsatz Workflow-gestützter Verfahren im Bundesverwaltungsamt in den Bereichen Arbeitszeitmanagement, Beschaffung und Forderungsmanagement haben sich die Arbeitsabläufe und Kommunikationsformen erheblich verändert.

Christian Heise, Vorstandsmitglied der Open Knowledge Foundation Deutschland

Zur Person

Christian Heise ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Centre for Digital Cultures (CDC) an der Leuphana Universität Lüneburg und promoviert zum Thema Open Science. Als ehrenamtliches Vorstandsmitglied der Open Knowledge Foundation Deutschland e.V. und beim Förderverein Freie Netzwerke e.V. setzt er sich für die Öffnung von Wissen und IT-Infrastrukturen ein. Als Sachverständiger für den Ausschuss Digitale Agenda berät er den Deutschen Bundestag zum Thema „Open Data“. Zuvor war er Manager bei der Online-Ausgabe der Wochenzeitung DIE ZEIT und bei der Deutsche Presse-Agentur.

Thesen

- Damit „Deutschland digitales Wachstumsland Nr. 1 in Europa wird“ (wie in der Digitalen Agenda der Bundesregierung angekündigt), muss auch die Verwaltung auf allen Ebenen stark bei der Digitalisierung aufholen und sich für Veränderungen öffnen (auch als Arbeitgeber).
- Der digitale Wandel kann die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes verbessern und bietet die einzigartige Möglichkeit, eine neue partizipative und kooperative Politik- und Verwaltungskultur zu etablieren (u. a. im Austausch mit der Zivilgesellschaft).

- Die Öffnung von Verwaltungs- und Regierungshandeln erfordert auch eine konstruktive Auseinandersetzung mit den Herausforderungen von Offenheit, Kontrolle und Sicherheit (siehe z. B. Datenschutz).
- Informationszugangsfreiheit ist ein Gesetz und gehört seit 2006 (auf Bundesebene) zu den Grundaufgaben der Verwaltung.
- Offene Daten und offenes Regierungswesen sowie Verwaltungshandeln bieten auch neue, umfassende Chancen für die Verwaltung selbst (z.B. beim Austausch von Daten, Informationen und Leistungen an den Schnittstellen der Verfahrensbeteiligten).
- Behörden und Verwaltungen sind in Bezug auf die Herausforderungen des digitalen Wandels unterausgestattet und es fehlt noch immer die nötige politische Unterstützung für (Open Government) Initiativen.
- Verwaltungsdaten heißen nicht so, weil sie der Verwaltung gehören, sondern weil sie diese verwaltet.
- Die nötigen Veränderungsprozesse werden nur mit konsequenter und umfassender Einbindung der MitarbeiterInnen in den Verwaltungen gelingen (als Bürger und als MitarbeiterInnen).

Gute Praxis: Wie die Beschäftigten den öffentlichen Dienst mitgestalten können

Personalräte tragen ein großes Stück zur Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes und zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bei. In Forum VI können die TeilnehmerInnen diskutieren und lernen, wie Handlungsmöglichkeiten erfolgreich genutzt und Lösungswege auch für umfangreiche Problemlagen entwickelt werden. Dies werden u.a. die diesjährigen PreisträgerInnen des Deutschen Personalräte-Preises anhand ihrer nachahmungswürdigen Initiativen aufzeigen.

– Moderation: Michael Kröll, Zeitschrift „Der Personalrat“

DEUTSCHER
PERSONALRÄTE
PREIS ■ 2015



Der Personalrat



HUK-COBURG

Unter dem Motto „Initiativen für Beschäftigte“ haben sich zahlreiche Personalräte mit vorbildlichen Projekten um den von der Zeitschrift „Der Personalrat“ ausgelobten „Deutschen Personalräte-Preis 2014“ beworben. Die Preisträger werden aus den elf – nachfolgend genannten – normierten Gremien im Rahmen des Schöneberger Forums mit den Preisen in Gold, Silber und Bronze ausgezeichnet. Daneben wird der Sonderpreis der HUK-COBURG und der DGB-Jugend für Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergeben.

Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung Berliner Stadtreinigung organisierte einen Gesundheitstag für Auszubildende, um diese dazu zu bewegen, ihre Gesundheit nicht aus den Augen zu verlieren und Stress zu vermeiden. Eine Befragung der Auszubildenden zur Situation an den Berufsschulen führte die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung Berliner Verkehrsbetriebe zusammen mit den GJAVen und JAVen der

Berliner Stadtreinigungsbetriebe und Berliner Wasserbetriebe durch. Der Gesamtpersonalrat des Pädagogischen Landesinstituts Rheinland-Pfalz ergriff die Initiative zum Abschluss einer Dienstvereinbarung, um den Beschäftigten die größtmögliche Flexibilität im Umgang mit ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Der Gesamtpersonalrat der Stadt Nürnberg machte sich für den Sozialkodex „Gute Arbeit“ stark. Dieser setzt Schwerpunkte im Jahr 2014 auf „Prekäre Beschäftigung“ sowie „Umgang mit leistungsgewandelten Beschäftigten“.

Ein Konzept zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten verwirklichte der Gesamtpersonalrat der Stadt Wuppertal durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen. Der Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz erarbeitete ein Personalentwicklungskonzept, um dem Nachwuchsmangel und der hohen körperlichen und gesundheitlichen Belastung zu begegnen. Eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung für die Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe setzte die Jugend- und Auszubildendenvertretung des Universitätsklinikums Essen durch. Dem Personalrat des Kreises Herford ist es gelungen, mit einem neuen Arbeitszeitmodell die wöchentliche Arbeitszeit der Schulhausmeis-

ter von 46,75 Stunden auf 39 Stunden zu reduzieren.

Die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten beim RBB sollten eine Vertretungsmöglichkeit erhalten. Dafür setzt(e) sich der Personalrat des RBB ein. Der Personalrat der Stadt Mülheim an der Ruhr wehrte den politisch geforderten pauschalen Stellenabbau durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum „Bündnis für Ausbildung, Beschäftigung und Konsolidierung“ ab. Neue Wege der Öffentlichkeitsarbeit beschreitet der Personalrat des Universitätsklinikums Essen. Nach den Personalratssitzungen werden in einem Video-Podcast zwei bis drei Themen aus der Sitzung, die nicht der Verschwiegenheit unterliegen, aufbereitet und auf der YouTube-, Internet- und Facebook-Seite des Personalrats eingestellt.

In diesem Forum stellen die Preisträger ihre ausgezeichneten Projekte vor. Sie sollen Beispiel und Anreiz für andere Personalräte sein, sich auch weiterhin aktiv für die Beschäftigten einzusetzen.





Kooperationspartner des Schöneberger Forums

Der Personalrat

PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Das Schöneberger Forum wird in Kooperation mit der Zeitschrift „Der Personalrat“ durchgeführt. Die Dezember-Ausgabe 2014 wird sich schwerpunktmäßig mit dem Thema des diesjährigen Schöneberger Forums befassen. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten ein Exemplar der Ausgabe kostenfrei zugesandt.

Die Zeitschrift für das Personalrecht im öffentlichen Dienst informiert praxisnah und zuverlässig über neue Urteile, Gesetze und Verordnungen. Sie bietet konkrete Lösungen für die Umsetzung von Personalvertretungsrechten und stellt Dienstvereinbarungen zu wichtigen Themen vor. Jede Personalvertretung kann beanspruchen, dass ihr der Dienstherr die Zeitschrift „Der Personalrat“

auf dessen Kosten zur Verfügung stellt (§ 44 Abs. 2 BPersVG bzw. die entsprechende Vorschrift des LPersVG). Abonnenten haben zudem Zugriff auf „Personalrat Online“ mit allen Ausgaben ab 1/2006 und auf weitere Informationen und Serviceangebote in digitaler Form. Registrierung auf www.derpersonalrat.de

Fordern Sie ein kostenloses Testabo mit zwei Ausgaben an:

Bund-Verlag GmbH
Zeitschriftenvertrieb – Leserservice
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
Telefax: 069 79501012
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de
www.derpersonalrat.de/testabo



DEUTSCHER PERSONALRÄTE PREIS ■ 2015



Der Personalrat



HUK-COBURG

Deutscher Personalräte-Preis 2015

Zum fünften Mal lobt die Zeitschrift „Der Personalrat“ den „Deutschen Personalräte-Preis“ aus. Unter dem Motto „Beispielhafte Personalratsarbeit in Bund, Ländern und Gemeinden“ werden Initiativen und Projekte ausgezeichnet, die das Ziel haben, vollwertige Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen. Personalratsarbeit soll wertgeschätzt und durch die Auszeichnung stärker in den Blickpunkt der öffentlichen Wahrnehmung gerückt werden.

Die Arbeitswelt wird immer komplexer. Die Anforderungen an Personalräte steigen. Ohne sie blieben viele und vieles auf der Strecke, ganz gleich, ob es um Mitbestimmung, soziale Leistungen oder rechtliche Ansprüche geht.

Der „Deutsche Personalräte-Preis“ will ein Zeichen setzen: Ausgezeichnet und gewürdigt werden Projekte aus den Jahren 2013 bis 2015 – unabhängig davon, ob sie von einzelnen Personalratsmitgliedern, Gremien oder dienststellenübergreifenden Personalrats-Kooperationen durchgeführt worden sind. Die Auszeichnung soll Personalräte motivieren, sich weiter aktiv und kreativ für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen.

Anmeldung zum Deutschen Personalräte-Preis 2015

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Hans-Böckler-Stiftung sind Partner des „Deutschen Personalräte-Preises“. Das Schöneberger Forum und die Zeitschrift „Der Personalrat“ sind die Plattformen, auf denen die ausgezeichneten Beiträge dokumentiert und vorgestellt werden. Die DGB-Jugend verleiht einen Sonderpreis für herausragende JAV-Arbeit. Als eine der größten Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst lobt die HUK-COBURG einen Sonderpreis aus.

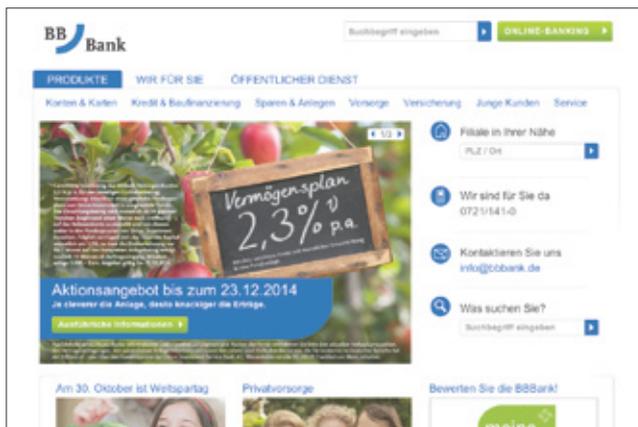
Personalräte, die sich am „Deutschen Personalräte-Preis“ beteiligen möchten, finden weitere Informationen unter

www.dprp.de

Einsendeschluss ist der 31.05.2015

Partner

Für das Schöneberger Forum 2014 haben wir wieder wichtige Selbsthilfeeinrichtungen für den öffentlichen Dienst und namhafte Unternehmen des öffentlichen Dienstes als Partner gewinnen können. Sie können sich im Umlauf des Kosmos über das Angebot unserer Partner und Aussteller informieren.



BBBank eG
Herrenstraße 2-10
76133 Karlsruhe
www.bbbank.de



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

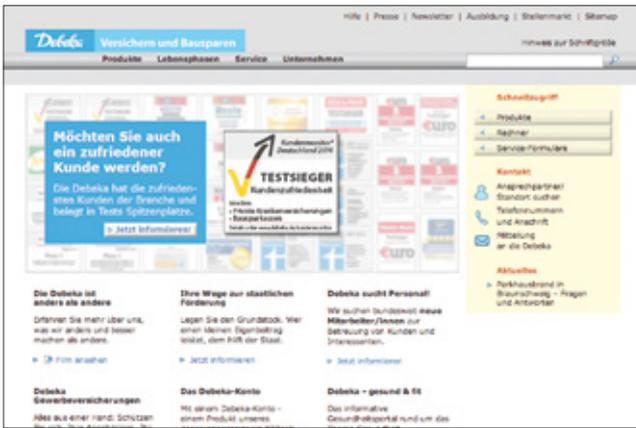


BSW
Verbraucher-Service GmbH
Mainstraße 3-5
95444 Bayreuth
www.bsw.de

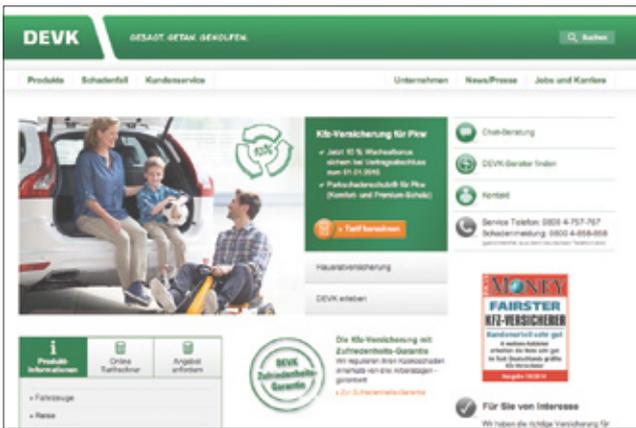


DBV
Frankfurter Straße 50
65189 Wiesbaden
www.dbv.de

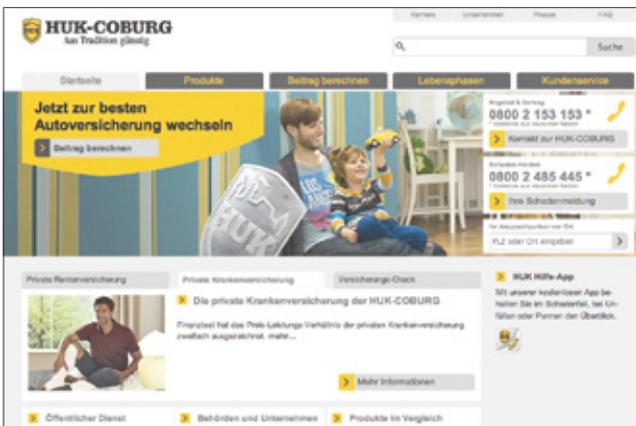




DebeKa Versicherungen
 Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
 56058 Koblenz
 www.debeka.de



DEVK Versicherungen
 Riehler Straße 190
 50735 Köln
 www.devk.de

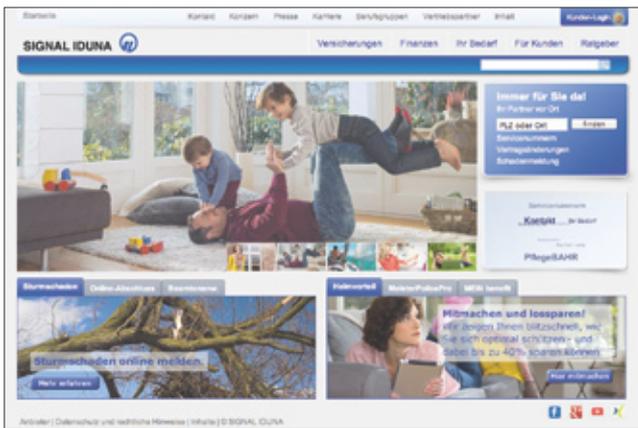


HUK COBURG
 Postfach
 96408 Coburg
 www.huk.de



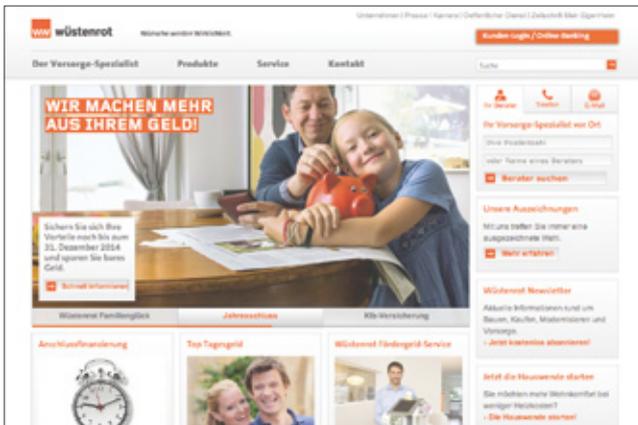
Nürnberger Beamten Versicherungen
 Ostendstraße 100
 90334 Nürnberg
 www.nuernberger.de





SIGNAL IDUNA Gruppe

Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
www.signal-iduna.de



Wüstenrot Bausparkasse AG

Wüstenrotstraße 1
71638 Ludwigsburg
www.wuestenrot.de

Wüstenrot – eine Bausparkasse
für den öffentlichen Dienst.



Aussteller

Für das Schöneberger Forum 2014 haben wir außerdem folgende Aussteller gewinnen können:



ACE
www.ace-online.de



Das RentenPlus
www.das-rentenplus.de



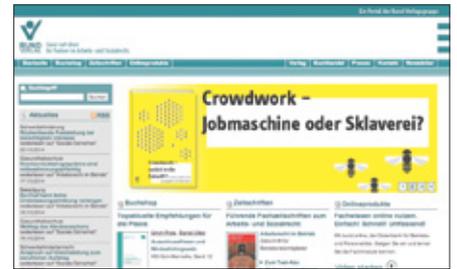
DGB und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes
www.dgb.de



Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
www.bakoev.bund.de



Deutscher Beamtenwirtschaftsring e.V.
www.dbw-online.de



Bund-Verlag
www.bund-verlag.de



DGB Rechtsschutz GmbH
www.dgbrechtsschutz.de



Hans-Böckler-Stiftung
www.boeckler.de

Bitte vormerken:

Schöneberger Forum 25. und 26. November 2015

Demokratie in der Dienststelle**Zeitgemäße Standards im Personalvertretungsrecht**

Das Schöneberger Forum 2015 greift unter dem Titel „Demokratie in der Dienststelle“ die zeitgemäße Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechtes auf. Angesichts der Herausforderungen, vor denen der öffentliche Dienst in den nächsten Jahren steht, soll die Arbeit der Personalräte nach Auffassung von Hans-Böckler-Stiftung und DGB wieder stärker als Ressource für die Dienststellen gesehen werden.

Wir bitten bereits jetzt, den Termin des Schöneberger Forums am **25. und 26. November 2015** in den Kalendern vorzumerken.



Veranstaltungsort:

KOSMOS · Karl-Marx-Allee 131a · 10243 Berlin

Tagungsbüro:

Telefon: 030 24060-331

