

Berlin | März 2008
Sonderausgabe

DGB

MAGAZIN für Beamtinnen und Beamte

www.beamten-magazin.de

**VERTRAUEN IST GUT
PERSONALRAT IST BESSER**

PERSONALRATSWAHLEN 2008



Die Stärken des DGB ...

Dialog

Schöneberger Forum –
Kommunikationsplattform
für den öffentlichen Sektor



Information

Beamten-Magazin,
Elektronischer Infodienst –
Informationen für
Beamtinnen und Beamte



Service

Wissenswertes für
Beamtinnen und Beamte –
Nachschlagewerk rund
ums Beamtenrecht



DGB

... Ihre beamtenpolitische Spitzenorganisation

Besuchen Sie uns im Internet: www.beamten-informationen.de

INHALT

STANDPUNKTE

Achim Meerkamp, Mitglied des Bundesvorstandes ver.di: „Die Arbeitswelt muss besser werden“ || 4 |

Jürgen Vorbeck, Vorsitzender des Bezirks BKA in der GdP: „Ein starkes Netz“ || 4 |

Karl-Heinz Zimmermann, Vorstandsmitglied TRANSNET: „Rechte der Beamten sichern“ || 4 |

Ilse Schaad, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der GEW: „Konsequente Interessenvertretung“ || 5 |

WAHLAUFRUF DES DGB

„Vertrauen ist gut, Personalrat ist besser“ || 6 |

BUNDESVERWALTUNG

Nachhaltige Interessenvertretung || 7 |

Innovative Personalratsarbeit || 7 |

BUNDESFINANZVERWALTUNG

Leistungsdruck bis der Arzt kommt || 8 |

BUNDESVERKEHRSVERWALTUNG

Personalrats- und Gewerkschaftsarbeit sind untrennbar || 9 |

EISENBAHNVERWALTUNG

Für den Erhalt von Arbeitsplätzen || 10 |

BUNDESWEHR

Strukturwandel erfordert durchsetzungsfähige Personalvertretungen || 11 |

BUNDESKRIMINALAMT

Wachsende Aufgaben erfordern Fortbildung || 12 |

BUNDESNETZAGENTUR

Interessen durchsetzen || 13 |

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Beamte sollen an Tarifergebnissen teilhaben || 14 |

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Bereich Öffentlicher Dienst und Beamte, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Verantwortlich für den Inhalt: Ingrid Sehrbrock; Redaktion: Egbert Biermann, Barbara Haas, Silke Raab; Gestaltung: SCHIRMWERK, Düsseldorf; Druck: VVA GmbH, Düsseldorf; Verlag, Vertrieb und Anzeigenmarketing: INFO-SERVICE, Höherweg 270, 40231 Düsseldorf, Tel.: 0180 5835226, Fax: 0180 5329226, info-service@beamten-informationen.de, www.beamten-magazin.de; Erscheinungsweise: monatlich; Jahresbezugspreis: 19,50 Euro inkl. Zustellgebühr

EDITORIAL



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in den Dienststellen der Bundesverwaltung, beim ZDF, bei den Gerichten des Bundes, bei der Deutschen Rentenversicherung und bei der Bundesagentur für Arbeit sind die Beschäftigten aufgefordert, ihre Personalräte neu zu wählen.

Die Kolleginnen und Kollegen, die sich für den Personalrat zur Wahl stellen, machen deutlich, wie wichtig ehrenamtliches Engagement auch in den Verwaltungen ist. Sie setzen Zeit, Ideen und Engagement ein und gehen – wenn nötig – auch Auseinandersetzungen nicht aus dem Weg. Auch im öffentlichen Dienst geht es um „gute Arbeit“, um Arbeitsbedingungen, die es den Beschäftigten ermöglicht, Sachverstand, Ideen und Engagement einzubringen. Wir danken denjenigen, die sich in den vergangenen vier Jahren für die Kolleginnen und Kollegen eingesetzt haben und nun nicht mehr kandidieren.

Recht zu haben, ist das eine, Recht zu bekommen das andere. Deshalb spielt in der Personalratsarbeit neben rechtlichen Fragen auch die Durchsetzungsfähigkeit eine große Rolle. Sie wird gestärkt, wenn Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte hinter den Personalräten stehen, zeigen, dass sie das Engagement der Personalräte wollen, dass sie ihre Arbeit schätzen und unterstützen. Deshalb ist es wichtig, an Personalversammlungen teilzunehmen.

Wähler haben auch eine Verantwortung. Eine hohe Wahlbeteiligung ist ein unverkennbares Zeichen dafür, dass Beschäftigte die Arbeit der Personalräte anerkennen. Und sie signalisiert den Dienststellenleitungen, dass sie mit den Personalräten nicht machen können, was sie wollen, weil diese Rückhalt bei den Beschäftigten haben.

Eure 

Ingrid Sehrbrock, Stellvertretende DGB-Vorsitzende

STANDPUNKTE

ver.di

Die Arbeitswelt muss besser werden

Personalratswahlen sind wichtig. Im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) sind von März bis Mai 2008 Personalratswahlen und JAV-Wahlen für alle Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten.

Eine gute Wahlbeteiligung verbessert die Durchsetzungsmöglichkeiten für die Personalvertretung. Das gilt auch für Hauptpersonalräte und andere in vielen Bereichen gebildete Stufenvertretungen.

Der fortgesetzte Stellenabbau in den meisten Bundesdienststellen, das immer höhere Durchschnittsalter der Beschäftigten, Gefahr von Standortschließungen und Verwaltungsveränderungen erfordern



starke Personalvertretungen. Nur sie können die Beschäftigteninteressen bei Vorgesetztenwillkür und unsinnigen Verwaltungsreformen nachhaltig einbringen.

Gerade der immer noch sehr hierarchisch geprägte öffentliche Dienst braucht starke Personalräte, um einseitige Entscheidungen zu verhindern. Die Beschäftigten wissen am besten, wo der Schuh drückt, was schlecht läuft. Sie können genau sagen, wann und wo Abläufe nicht funktionieren, Doppelarbeit herrscht und für den Papierkorb gearbeitet wird.

Von der Öffentlichkeit wenig beachtet, haben Personalrätinnen und Personalräte eine wichtige Rolle, wenn es um gute Arbeit geht. Gute Arbeit – das ist die zentrale Herausforderung für die kommende Amtszeit der Personalräte. Die Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes muss in den nächsten vier Jahren besser werden. Bessere Führungskultur, gutes Betriebsklima, mehr Mitgestaltungsoptionen für die Beschäftigten, altersgerechte Arbeitsbedingungen sowie mehr und modernere Angebote der Weiterbildung sind die Stichworte für die kommende Personalratsarbeit. Sie wird auch dazu beitragen, die Effektivität des öffentlichen Dienstes und damit die Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger zu verbessern.

Erstmals gibt es gemeinsame Listen für alle Tarifbeschäftigten. ver.di steht dafür, Angestellte, aber auch bisherige Ar-

beiterinnen und Arbeiter angemessen auf den Listen zu berücksichtigen. Denn nur, wenn unterschiedliche Erfahrungen und Tätigkeitsfelder eingebracht werden, kann eine sachgerechte und vollständige Interessenvertretung sichergestellt werden.

ver.di steht aber vor allem für eine konsequente Interessenvertretung – gegen alle Versuche, die Mitbestimmung zu beschneiden und einzuschränken.

ver.di ermöglicht starke Personalräte durch ein umfassendes Schulungsangebot, regelmäßigen Austausch über die Dienststelle hinaus in den Gremien der Bezirke und Fachbereiche.

ver.di ist ein starker Verbund, der sich umfassend für Beschäftigte nicht nur am Arbeitsplatz und in Tarifverhandlungen, sondern auch in der Sozial-, Gesundheits- und Rentenpolitik einsetzt.

Vertrauen ist gut – Personalrat ist besser! ■

Achim Meerkamp
Mitglied des Bundesvorstandes ver.di



Ein starkes Netz

Die kommenden vier Jahre der Personalratsarbeit werden schwierig, die Rahmenbedingungen enger, die Ansprüche des Arbeitgebers an die Flexibilität und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zunehmen.



Für die Bewältigung dieser komplexen Aufgaben bieten die Kandidatinnen und Kandidaten der GdP im Bundeskriminalamt (BKA) die besten Voraussetzungen. Zum einen von ihren persönlichen Werdegängen und Erfahrungen her: Erfahrene Personalräte und neue Gesichter, u. a. mit großer Organisationserfahrung, gewährleisten eine starke und verlässliche Vertretung der Beschäftigten.

Auf der anderen Seite sind sie, anders als die Kandidatinnen und Kandidaten der so genannten „Freien“ oder „Unabhängigen Listen“, in ein starkes Netz von bundesweit kooperierenden Expertinnen und Experten eingebunden. Keine dieser „Listen“ hat Spezialistinnen oder Spezialisten, die bei schwierigen Fragen

z. B. der Hinterbliebenenversorgung bei Tarifaueinandersetzungen kompetent Antwort geben können. In den aktuellen Tarifverhandlungen ist nur die GdP in der Lage, eine öffentlichkeitswirksame Protestveranstaltung vor dem BKA zu organisieren. Hier zählt sich unsere konstruktive, von gegenseitigem Verständnis geprägte Zusammenarbeit mit benachbarten GdP-Bezirken wie Hessen oder Rheinland-Pfalz aus.

Darüber hinaus haben die GdP-Vorstände durch professionelle Pressearbeit und aktive Medienpräsenz Zugang zu wesentlichen Ansprechpartnern in Politik, Presse und Gesellschaft. Dass dies den entscheidenden Unterschied ausmachen kann, konnten wir deutlich bei der Umzugsdebatte Wiesbaden-Meckenheim-Berlin unter Beweis stellen.

Auch bei der gemeinsamen Durchsetzung von Zielen ist die erfolgreiche Kooperation, die der Bezirk BKA mit dem Bezirk Bundespolizei in der GdP pflegt, wiederholt erfolgreich gewesen. Aber auch im Alltag der Personalratsarbeit mit ihren vielschichtigen tariflichen und rechtlichen Fragestellungen sind Fachwissen und eine leistungsstarke Organisation mit vielen Fachleuten von größter Bedeutung.

Also: Mitmachen – mitbestimmen – mitgestalten – wählen gehen! Geben Sie Ihre Stimme den Kandidatinnen und Kandidaten der GdP. Sie setzen sich kompetent, kritisch und konstruktiv für Ihre Belange ein! ■

Jürgen Vorbeck
Vorsitzender des Bezirks BKA in der GdP



Rechte der Beamten sichern

Der Personalratswahl 2008 kommt im Vorfeld der zurzeit diskutierten Kapitalisierung der DB AG eine ganz wesentliche Bedeutung zu. TRANSNET setzt sich weiter entschieden gegen die Zerschlagung des Bahnkonzerns ein. Deshalb fordern wir, in die weiteren politischen Beratungen zu diesem Thema eng eingebunden zu werden. Es gilt, die Rechte der im DB-Konzern zugewiesenen Beamtinnen und Beamten zu sichern und im Bundeseisenbahnvermögen und Eisenbahn-Bundesamt eine zuverlässige, en-

STANDPUNKTE

→ gagierte und kompetente Personalvertretung für alle Beschäftigten aufzustellen.

Bei der DB AG und ihren Tochterunternehmen gehen öffentlicher Auftrag und unternehmerisches Denken und Handeln eine enge Verbindung ein. Mit privatwirtschaftlichen Mitteln einen öffentlichen Auftrag zu erfüllen, ist ein Charakteristikum der DB AG. Dies bedingt, dass die ehemals festgefügt Dienstverhältnisse auch von Beamtinnen und Beamten einem enormen Druck ausgesetzt sind. Der betriebliche Alltag zeigt an vielen Stellen, dass es beim Zusammenwirken von Tarifkräften und Beamten einer besonderen Interessenvertretung bedarf.

TRANSNET vertritt den Grundsatz: Beamtinnen und Beamte sowie deren Interessenvertreter/innen müssen als echte Verhandlungspartner betrachtet werden. Auf die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Personalvertretungen wird die TRANSNET besonders hinwirken. Insbesondere bei Beurteilungsrunden, Leistungsbezahlungen, Personalentwicklung usw. müssen

paritätisch besetzte Gremien eingerichtet werden. ■

Karl-Heinz Zimmermann,
Vorstandsmitglied TRANSNET



GEW Konsequente Interessenvertretung

Im Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes organisiert die GEW die Beschäftigten an den Bundeswehrfachschulen. An zehn Standorten bieten sie Zeitsoldaten höhere Bildungsabschlüsse und berufsbildende Lehrgänge. An allen Bundeswehrfachschulen gibt es Personalräte, die überwiegend von der GEW organisiert werden. Auch im zuständigen Bezirkspersonalrat ist die GEW vertreten.



Die Reduzierung der Truppenstärke hat immer auch Auswirkungen auf die Bundeswehrfachschulen. Deshalb sind sie ständig von Schließung, Umbau und Umstrukturierung betroffen. Die GEW-Kolleginnen und Kollegen setzen sich dabei für sozial gerechte Personalentscheidungen mit konsequenter Anwen-

dung der Tarifverträge und gesetzlichen Bestimmungen zugunsten der Beschäftigten ein. Bei der Anwendung und Ausgestaltung des Leistungsentgelts strebt die GEW eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Leistungsprämien an. Gerade im pädagogischen Bereich kommt es nicht auf Konkurrenz und Wettbewerb, sondern auf Kooperation und gegenseitige Unterstützung an.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist das Thema „Ausbildung – Weiterbildung – Qualifizierung“. Die GEW setzt sich dabei für die Entwicklung und Förderung der individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen ein. Deutlicher Ausbau der Fort- und Weiterbildungsangebote ist das Ziel. Andere Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitszeitgestaltung und Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Eine starke Interessenvertretung an den Bundeswehrfachschulen ist für die GEW von großer Bedeutung. Eine hohe Wahlbeteiligung, die Qualifizierung ihrer Mitglieder und die kontinuierliche Betreuung bei der Wahlvorbereitung, aber auch nach der Wahl, wenn die Arbeit für die Beschäftigten losgeht, sind deshalb von hoher Bedeutung für die GEW. ■

Ilse Schaad, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der GEW

„Beamten-Magazin“ & „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“ für nur 19,50 Euro (inkl. Versand)



&



Sie interessieren sich für Änderungen und Neuregelungen im Beamten-, Besoldungs-, Beihilfe- und Versorgungsrecht im Bund und in den Ländern und wollen auf dem Laufenden bleiben? Sichern Sie sich das Beamten-Magazin im Doppelpack mit dem Taschenbuch „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“. Zum Komplettpreis von 19,50 Euro liefern wir Ihnen ein ganzes Jahr lang bequem nach Hause

- 1 x monatlich das Beamten-Magazin
- 1 x jährlich (im Frühjahr) die aktuelle Jahresausgabe des Taschenbuches „Wissenswertes für Beamtinnen und Beamte“.

Bestellen Sie noch heute:

✉ INFO-SERVICE | Höherweg 270 | 40231 Düsseldorf
Telefon 0180 5835226
Telefax 0180 5329226
infoservice@beamten-informationen.de
www.beamten-informationen.de



PERSONALRATSWAHLEN

Vertrauen ist gut, Personalrat ist besser!

Aufruf des DGB zu den Personalratswahlen im Bund

Deutschland braucht einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst mit engagierten und motivierten Beschäftigten. Aber deren Arbeitsbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren stetig verschlechtert: Personalabbau, Arbeitsverdichtung, Umstrukturierungen und höhere Belastungen sind an der Tagesordnung.

Dennoch konnten Personalräte und Gewerkschaften gemeinsam erreichen, dass Umstrukturierungen sozialverträglich umgesetzt werden, Arbeitsplätze erhalten bleiben und weiterhin ausgebildet wird. Auch in Zukunft braucht der öffentliche Dienst eine starke Personalvertretung.

In der Vereinbarung mit dem Bundesinnenministerium zur Modernisierung der Bundesverwaltung ist festgeschrieben, dass Personalräte und Beschäftigte bei allen Modernisierungsprojekten frühzeitig beteiligt werden. Diese Beteiligung ist für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von großer Bedeutung, denn die Bundesregierung plant,

- Dienstleistungszentren auszubauen,
- „E-Learning“ weiterzuentwickeln,
- Verwaltungen und Verwaltungsabläufe neu zu strukturieren,
- die räumliche und fachliche Mobilität zu erhöhen.

Damit stehen Personalräte auch in der Amtsperiode bis 2012 vor neuen Herausforderungen. Sie haben eine wichtige Rolle, wenn es um gute Arbeit geht.

Denn der öffentliche Dienst braucht

- eine offene Führungskultur,
- mehr Mitgestaltungsoptionen für die Beschäftigten,
- alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen,
- ein umfassendes Gesundheitsmanagement,
- nachfrage- und bedarfsgerechte Angebote der Weiterbildung,
- ein gutes Betriebsklima.

Das Bundespersonalvertretungsgesetz wurde zuletzt vor mehr als 30 Jahren grundlegend angepasst. Seitdem haben sich die Strukturen des öffentlichen Dienstes und die Bedingungen, unter denen die Beschäftigten und ihre Personalvertretungen arbeiten, drastisch verändert. Das Gesetz muss deshalb dringend erneuert werden – im konstruktiven Dialog mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen. Deshalb ist der, in den vergangenen Jahren in vielen Ländern praktizierte, Abbau der Mitbestimmung eine Sackgasse und kann kein Modell für die Zukunft sein!

Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Personalvertretungen und erleichtert ihnen die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten. Deshalb rufen wir alle wahlberechtigten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten auf:

Geht wählen!

Wählt die Kandidatinnen und Kandidaten der DGB-Mitgliedsgewerkschaften!

Nachhaltige Interessenvertretung

„Für Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung“ ist die Vereinbarung überschrieben, auf die sich das Bundesinnenministerium (BMI), der Deutsche Beamtenbund (dbb) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im Herbst 2007 verständigt haben. Das gemeinsame Ziel aller Beteiligten ist, die dienstliche Fortbildung zu stärken und die Modernisierung der Bundesverwaltung voranzutreiben.

Die neue Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung zeichnet sich gegenüber der alten Vereinbarung aus dem Jahr 2002 vor allem dadurch aus, dass die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen stärker als bisher in die anstehenden Modernisierungsprozesse eingebunden sind und diese mitgestalten können.

Dass es ohne die Mitwirkung der Beschäftigten im Prozess der Erneuerung nicht geht, wurde von allen Beteiligten betont und in der Modernisierungsvereinbarung festgeschrieben: „Die Ziele von Verwaltungsmodernisierung und E-Government sind nur im vertrauensvollen Zusammenwirken und gemeinsam mit den Beschäftigten

und deren Interessenvertretungen zu erreichen.“

Damit es aber nicht bei einem Lippenbekenntnis bleibt, haben sich BMI, dbb und DGB darauf verständigt, einen „Konsultationskreis“ einzurichten, der mindestens zweimal jährlich zusammentritt. In dem Arbeitskreis wird ein regelmäßiger Informationsaustausch über die Entwicklung und Evaluation der Programme und Pläne stattfinden.

Zu den Grundsätzen der Vereinbarung gehört, dass die Beschäftigten und ihre Personalvertretungen bei allen Modernisierungsprojekten der Behörden frühzeitig beteiligt werden. Bereits in der konstituierenden Sitzung des Konsultationskreises Ende Februar haben DGB und Gewerkschaften die frühzeitige Einbindung und Beteiligung der Personalvertretungen in den Ressorts und nachgeordneten Bereichen nachdrücklich eingefordert. Angesichts der Menge der Modernisierungsprojekte und der Vielzahl der Beteiligten mit unterschiedlicher Federführung müssen die Personalvertretungen aufmerksam verfolgen, welche Projekte auf die Schiene gesetzt und welche Auswirkungen sie für die Beschäftigten haben werden. ■

Innovative Personalratsarbeit

Der Krankenstand im öffentlichen Dienst liegt im Vergleich zur Privatwirtschaft seit Jahren auf hohem Niveau. Die Ursachen sind vielfältig und bislang weitgehend unerforscht. Häufig werden das höhere Durchschnittsalter der Beschäftigten und eine spürbar gestiegene Arbeitsdichte und -belastung als Gründe benannt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sinne eines präventiven und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewinnt daher für Personalvertretungen an Bedeutung. In einigen Landes- und Bundesbehörden gibt es bereits Konzepte oder Dienstvereinbarungen für ein behördliches Gesundheitsmanagement. Häufig sind Personalvertretungen die treibende Kraft für deren Initiierung und Umsetzung.

Mit dem Projekt Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung setzt der DGB ein Zeichen. Bereits vor zwei Jahren hatten die stellvertretende Vorsitzende des DGB Ingrid Sehrbrock und Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble die Möglichkeit eines gemeinsamen Projekts zur Gesundheitsförderung erörtert. Inzwischen hat die Arbeits-

gruppe „Gesundheitsmanagement“ des DGB den Entwurf einer Rahmenvereinbarung als Verhandlungsgrundlage vorgelegt. Ziel ist, die betriebliche Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung als Bestandteil einer umfassenden Personal- und Organisationsentwicklung zu stärken. Die Rahmenvereinbarung soll in diesem Jahr mit dem BMI verhandelt und unterzeichnet werden.

Das Projekt ist Ausdruck des Engagements der Gewerkschaften für gute Arbeitsbedingungen und die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Und es ist der Appell an Führungskräfte und Dienststellenleitungen, behördliche Gesundheitsförderung systematisch umzusetzen.

Nach Auffassung des DGB kann das nur gelingen, wenn Gewerkschaften, Arbeitgeber, Personalräte, Führungskräfte und Fachleute an einem Strang ziehen. In der kommenden Amtsperiode müssen Personalräte „Gute Arbeit“ in den Behörden, Verwaltungen und Einrichtungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften zur bereichsübergreifenden Querschnittsaufgabe machen. ■

BUNDESFINANZVERWALTUNG

Die Bundesfinanzverwaltung ist ein Großbetrieb. Ungefähr 45.000 Menschen arbeiten im Bereich des Bundesfinanzministeriums. Dazu gehören neben dem eigentlichen Ministerium in Berlin und Bonn u. a. das Bundesamt für offene Vermögensfragen, das Bundeszentralamt für Steuern, das Zentrum für Informationsverarbeitung und Informationstechnik, das Bundesmonopolamt für Branntwein und – natürlich – der Zoll.

Der Zoll stellt beim Personal den dicksten Brocken. Rund 40.000 Menschen sind hier beschäftigt. Was macht der



Judith Stader

44 Jahre aus Singen, kandidiert für den Hauptpersonalrat bei der Bundesfinanzverwaltung, Liste Beamte: „Ich engagiere mich für eine starke Gemeinschaft, die über den Tellerrand der Zollverwaltung hinausschaut.

Nur so kommen wir voran!“

In Veränderungsprozessen ist die Verunsicherung der Beschäftigten groß. Auch weil die Verantwortlichen sich einer Sprache bedienen, die kaum einer versteht: Shared Service Center, Assessmentcenter, Benchmarking, Evaluation, Best practice, Transparency, Controlling eingebettet in nichtssagende Floskeln. Wer so verschleiert, hat etwas zu verbergen, vermuten die betroffenen Beschäftigten.

Hier sind Gewerkschaften und Personalräte gefordert. Für alle Bundesbehörden hat der DGB mit dem Bundesinnenminister Vereinbarungen zu den Behördenreformen abgeschlossen. Die praktische Umsetzung zum Wohle der Beschäftigten kann nur von den Personalräten in Verhandlungen mit der Behördenleitung durchgesetzt werden.

Weitere Probleme? Jede Menge, wie in allen Betrieben und Verwaltungen. Leistungsdruck auf die Beschäftigten bis der Arzt kommt – im wahrsten Sinne des Wortes. Zweistellig wachsenden Abfertigungszahlen durch wachsenden Außenhandel im Hamburger Hafen steht ein weitgehend gleichbleibender Personalbestand gegenüber. Die Folge: Immer mehr Beschäftigte sind bereits im mittleren Alter völlig fertig.

Und in der Betriebsprüfung? Wie bei den Ländern, so fehlen auch beim Zoll Prüfer. Die Folge: Prüfungsintervalle sind so lang, dass eigentlich nur die Dummen erwischt

Leistungsdruck bis der Arzt kommt

Zoll eigentlich, wo wir doch in der Europäischen Union fast keine Grenzen mehr haben? Die klassische Zollsparte ist Bestandteil einer europäischen Zollverwaltung. Zwar unter nationaler Behördenleitung, aber eingebettet in das europäische Zollrecht. Hier wird an den so genannten EU-Außengrenzen sehr genau hingeschaut. Darüber hinaus ist der Zoll heute eine klassische Wirtschaftsverwaltung. Er ist zuständig für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und vollstreckt die Forderungen der Sozialversicherungen. Vom Zoll werden Verbrauchsteuern (z. B. Mineralöl, Branntwein, Tabak) erhoben und Agrarexportsubventionen ausgezahlt. Kontrollen führt der Zoll auch in den Betrieben aus.

Welche Probleme stehen an? Da sind die noch immer nicht abgeschlossenen Strukturreformen im Rahmen der Regierungsprogramme zu Verwaltungsreformen. Aktuell heißt das Programm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“. Nachdem die oben erwähnten Bundesämter neu strukturiert worden sind, ist jetzt der Zoll dran.



Helmut Schmedemann

50 Jahre, aus Hamburg, kandidiert für den Hauptpersonalrat bei der Bundesfinanzverwaltung, Liste Beamte: „Mitdenken, mitbestimmen, mitmachen.

Frischer Wind für den Personalrat.“

und viele Verstöße nicht erkannt werden oder verjähren.

Wünsche der Kandidaten Judith Stader und Helmut Schmedemann für die Wahl zum Hauptpersonalrat? Der DGB als Spitzenorganisation für die Bundesbeamtinnen und -beamten sollte sich stärker darstellen. Schließlich ist er maßgeblich an der Gestaltung des Beamtenrechts des Bundes beteiligt. ■

BUNDESVERKEHRSVERWALTUNG

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS), das sind das Ministerium, zwei Dienstsitze in Berlin und Bonn, 14 Bundesoberbehörden und sieben Wasser- und Schifffahrtsdirektionen (WSDen). Viele Oberbehörden haben Außenstellen, den WSDen sind 45 Wasser- und Schifffahrtsämter zugeordnet. Bundesverkehrsverwaltung gibt es überall in Deutschland.

Die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV), dazu gehören auch die Oberbehörden Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie, die Bundesanstalt für Wasserbau, die Bundesanstalt für Gewässerkunde, das Havariekommando und die Bundesstelle für Seeunfalluntersuchung, dominieren im Ministerium. Hier arbeiten knapp zwei Drittel der insgesamt etwa 25.000 Beschäftigten. Der Anteil der Arbeiter/innen ist hoch.

Ohne Personalrat und ver.di wäre die WSV mittlerweile eine reine Gewährleistungs- statt eine Durchführungsverwaltung. Dass es in der WSV noch Arbeiter/innenstellen gibt und Azubis ausgebildet werden, ist dem Hauptpersonalrat und ver.di zu verdanken. Mit massivem Einsatz wurde erreicht, dass die WSV nicht durch Kündigungen „reformiert“ wird, sondern dass dazu eine Vereinbarung zwischen BMVBS und ver.di zustande kam. Die Umsetzung dieser Vereinbarung, die 2005 erneuert wurde, ist zwar sehr problematisch, betriebsbedingte Kündigungen sind aber kein Thema. Beim Deutschen Wetterdienst konnten die

Personalrats- und Gewerkschaftsarbeit sind untrennbar



Karl Hoffmann

59 Jahre, aus Offenbach/Main, kandidiert für den Hauptpersonalrat des Bundesverkehrsministeriums, Beamtinnen und Beamte: „Verhandeln statt verordnen“, für die Beamtinnen und Beamten sowohl durch die Personalräte als auch durch ver.di – Vereinbarungen statt Erlasse.“

Die Gruppe der Beamtinnen und Beamten stellt im BMVBS weniger als ein Drittel aller Beschäftigten. Der Hauptpersonalrat (31 Mitglieder) des BMVBS setzt sich aus 23 Arbeitnehmer/innen und acht Beamtinnen und Beamten zusammen.

Themen wie Personalkosteneinsparungen, Personalabbau und -umstrukturierungen, Vergaben, Outsourcing, Privatisierung ziehen sich seit Jahren durch die Personalratsarbeit. Seit Ende 2005 sind insbesondere die Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) hinzugekommen. Bei vielen Auseinandersetzungen zwischen Personalrat und Dienststelle werden mehr die Macht- als die Sachfragen geklärt. Erlasse und „das Weisungsrecht des Arbeitgebers“ prägen die Vorstellungen der Dienststelle, und oft müssen die Verwaltungsgerichte angerufen werden.

Personalräte eine sozialverträgliche Umsetzung der Umstrukturierungspläne erreichen. Personalratsarbeit ist kein „Zuckerschlecken“, oft frustrierend und ermüdend, wenn der Personalrat nach Meinung der Beschäftigten zu wenig, nach Meinung der Dienststelle zu viel fordert. Ohne gewerkschaftliche Unterstützung ist das nicht durchzuhalten. Personalrats- und Gewerkschaftsarbeit sind untrennbar, gerade in den Fragen der Umsetzung des TVöD, der weiteren neuen Tarifverträge, die auf uns zukommen und des neuen Beamtenrechts.



Heike Schlesinger 43 Jahre, aus Hamburg, kandidiert für den Hauptpersonalrat des Bundesverkehrsministeriums, Arbeitnehmer/innen: „Der öffentliche Dienst braucht qualifizierte Beschäftigte. Das geht nur, wenn dafür gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen geboten werden.“

„Der öffentliche Dienst braucht qualifizierte Beschäftigte. Das geht nur, wenn dafür gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen geboten werden.“

Unser Ziel ist eine transparente und beteiligungsorientierte Verwaltung, deren Vorgehensweise von ihren Beschäftigten nachvollzogen und mitgetragen werden kann. Ab und zu kommen wir diesem Ziel ein kleines Stückchen näher. Das gibt uns die Kraft, als Personalvertretungen weiterzumachen und uns für die Beschäftigten einzusetzen. ■

EISENBAHNVERWALTUNG

Die Absichten der Deutschen Bahn AG, den „tariffähigen Beamten“ zu schaffen, sind eine große Herausforderung für die Besonderen Personalräte bei der DB AG. Wer, wenn nicht die Personalräte, soll die Interessen der zuge-

besonders hinwirken. Insbesondere bei Beurteilungsrunden, Leistungsbezahlung, Personalentwicklung müssen paritätisch besetzte Gremien eingerichtet werden.

Beim Eisenbahn-Bundesamt (EBA) hat sich die Arbeit



Thomas Traut

48 Jahre, aus Karlsruhe, kandidiert für den Gesamtpersonalrat, Gruppe Beamte, beim Eisenbahn-Bundesamt: „In Zeiten des Aufgabenwandels für das Eisenbahn-Bundesamt und der permanenten Personalreduzierungen brauchen wir alle eine starke Personalvertretung.“



Marlies Pellny

50 Jahre, aus Düsseldorf, kandidiert für den Besonderen Hauptpersonalrat beim Bundeseisenbahnvermögen: „Wir werden es nicht zulassen, dass mit Hilfe des Betriebsverfassungsgesetzes die Rechte der Beamtinnen und Beamten aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz übergangen und verdrängt werden.“

Für den Erhalt von Arbeitsplätzen

wiesenen Beamtinnen und Beamten gegenüber der DB AG und dem Bundeseisenbahnvermögen (BEV) vertreten? Die Wahrung der Rechtsstellung und die Sicherstellung der beruflichen Entwicklung stehen dabei im Mittelpunkt. Ebenso bedeutend sind Fragen der Arbeitsplatzsicherung und der Bezahlung. Größtes Ziel ist der Fortbestand des BEV.

Die Besonderen Personalräte beim BEV haben ihre Ziele klar definiert: Besoldung entsprechend der Leistung, Stellenkegel und Obergrenzen sind abgeschafft, Prämien und Zulagen werden ohne Anrechnung auf die Besoldung gezahlt, Aufstieg ohne Grenzen ist möglich. Ein positives Arbeitsklima und altersgerechte Arbeitsbedingungen vermindern die Zahl der vorzeitigen und krankheitsbedingten Pensionierungen. Beamtinnen und Beamte erhalten eine Versorgung, die ihnen – und im Todesfall den Hinterbliebenen – einen angemessenen Lebensstandard sichert.

Es gibt darüber hinaus noch viel zu tun beim BEV. Hierzu braucht es u. a.: Eine modern ausgerichtete Behördenleitung, die mit den Personalvertreterinnen und -vertretern und den Gewerkschaften die Zukunft vernünftig und sachgerecht gestaltet sowie zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifiergebnisse auf die Beamtinnen und Beamten. Auf die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Personalvertretungen wird TRANSNET mit ihren Kandidatinnen und Kandidaten

stark gewandelt. Dieser Wandel ist im Wesentlichen geprägt durch die voranschreitende Öffnung des EU-Eisenbahnmarktes

und die damit verbundenen veränderten Aufgabenstellungen für das EBA sowie den fortdauernden Personalabbau. Die Zukunft erfordert einen engagierten und energischen Einsatz einer starken Personalvertretung. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten haben mit TRANSNET



Gerald Horst

50 Jahre, aus Frankfurt/Main, kandidiert für den Hauptpersonalrat, Gruppe Beamte, beim Bundeseisenbahnvermögen: „Unsere wichtigste Aufgabe und unser größtes Ziel ist der Fortbestand des Bundeseisenbahnvermögens zur Sicherung der Arbeitsplätze und Standorte.“

konkrete Forderungen formuliert. Die wichtigsten Punkte sind: Sicherung aller 16 Dienstorte, Erhalt aller Aufgabengebiete, verbesserte Karrieremöglichkeiten, nachhaltiges und zukunftsorientiertes Personalmanagement, Sicherstellung der Fort- und Weiterbildung, Wahrung der Interessen des EBA bei einem möglichen Zusammenschluss mit dem Bundeseisenbahnvermögen. ■

BUNDESWEHR

Vom 6. bis 8. Mai wählen die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) ihre Personalvertretungen neu. Alle Arbeitnehmer/innen, alle Beamtinnen und Beamten sowie die wahlberechtigten Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sind aufgerufen, ihre örtlichen Personalräte, Bezirkspersonalräte und den Hauptpersonalrat neu zu wählen.

Eine Besonderheit gibt es im Bereich des BMVg: Im Kooperationsgesetz für die Bundeswehr vom 30. Juli 2004 wurde festgelegt, dass Beschäftigte in Kooperationsunternehmen weiterhin das passive und aktive Wahlrecht nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz haben und somit wählen können und wählbar sind. Sie wählen bei den personalbearbeitenden Dienststellen die Personalräte aller Stufen und sind in den Kooperationsunternehmen nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahlberechtigt.

Die Beschäftigten entscheiden darüber, wer in den nächsten vier Jahren ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber wahrnimmt und durchsetzen kann. Durchsetzungskraft brauchen die Personalvertretungen weiterhin, denn sie stehen durch die Transformation der Bundeswehr vor großen Herausforderungen. Seit Beginn der 1990er Jahre steht die Bundeswehr in einem ständigen Strukturwandel.

Hieraus geht hervor, dass die Beschäftigten die Hauptlast der „Transformation“ und der damit verbundenen Haushaltseinsparungen tragen. Den Personalvertretungen

Wolfgang Janthor

57 Jahre, aus Lindwedel, kandidiert für den Bezirkspersonalrat bei der Wehrbereichsverwaltung Nord in Hannover, Gruppe Arbeitnehmer: „Der Personalabbau im Bereich der Bundeswehr geht verstärkt über die Privatisierung ganzer Bereiche. Ich kämpfe für struktursichere Arbeitsplätze in der Bundeswehr.“



kommt somit eine besondere Bedeutung bei der Bewältigung der Probleme zu, die sich aus der weiteren Truppenreduzierung und dem Modernisierungsprozess ergeben.

Der Berg der Grausamkeiten ist noch lange nicht überwunden. Alle Schritte der Arbeitgeber müssen durch sach-

Strukturwandel erfordert durchsetzungsfähige Personalvertretungen

Erst wurden die Maßnahmen zur Personalreduzierung Reformen genannt; als dieser Begriff abgenutzt war, wurde er durch Transformation ersetzt.

Hier nur einige Beispiele der Transformation: Arbeitsplatzvernichtung durch den Arbeitgeber seit 1990 (ca. 160.000 zivile Arbeitsplätze) im Geschäftsbereich des BMVg, Reduzierung der Personalstruktur bis zum Jahr 2010 von 112.000 auf ca. 75.000 Beschäftigte, jahrelanger Einstellungsstopp, Schließungen und Auflösungen von Dienststellen, Privatisierungsüberlegungen, Liegenschaftsmanagement der Bundeswehr und Abgrenzung zur Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, Europagesetzgebung und deren Auswirkungen im Bereich des Personals und der Arbeitsbedingungen, Ausbildungsplätze und Problematik der Übernahme der Ausgebildeten, Gesellschaft für Entwicklung, Beschaffung und Betrieb der Bundeswehr mbH, Anwendung der Tarifverträge für den Geschäftsbereich des BMVg.

Hans-Jürgen Daum

54 Jahre, aus Essen, kandidiert für den Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Verteidigung, Liste Arbeitnehmer: „Vertrauen ist gut, Personalrat ist besser! Wer die Zukunft mitgestalten will, muss handeln.“



kundige, erfahrene ver.di-Kolleginnen und -Kollegen in den Personalvertretungen geprüft werden. Sie kennen ihren Geschäftsbereich. Nur starke Personalvertretungen mit der Gewerkschaft ver.di können die Sozial- und Regionalverträglichkeit der Maßnahmen energisch einfordern und die Transformation kritisch begleiten. ■

BUNDESKRIMINALAMT

Nach den Personalratswahlen 2004, die wesentlich von der Umzugsproblematik Wiesbaden – Meckenheim – Berlin dominiert wurden, gibt es für die aktuellen Wahlen kein solch herausragendes Thema. Zum Glück! Es gilt vielmehr der zunehmend schwieriger werdenden „Normalität“ gerecht zu werden. Immer mehr und immer komplexere Aufgaben, z. B. zukünftig durch das neue BKA-Gesetz mit seinen vielfältigen neuen Zuständigkeiten im Bereich der Kriminalprävention, führen zu immer größeren Belastungen. Bereits gegenwärtig sind es Koordinationsgremien wie das GTAZ (Gemeinsames Terrorismusabwehrzentrum)



Jürgen Vorbeck

52 Jahre, aus Wiesbaden, kandidiert für den Gesamtpersonalrat des BKA: „Ich trete für die Kolleginnen und Kollegen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und die positive Gestaltung des BKA ein!“

ren Bereichen von einer Aufstockung des Personals begleitet sein wird.

Die Rationalisierungsmaßnahmen werden sich auch auf die Arbeitsplätze der Beschäftigten deutlich auswirken. Die Beschäftigten werden ein breiteres Aufgabenspektrum abdecken müssen. Unterstützt durch moderne und intelligente Informationstechnik wird die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter künftig einen größeren Anteil an der Aufgabenerledigung haben. Die Beschäftigten des Bundeskriminalamtes werden nicht, wie bisher oft, nur ein „Scheibchen“ der Gesamtaufgabe erledigen. Sie werden für die Aufgabe insgesamt verantwortlich sein: Sie werden künftig beispielsweise nicht nur eine Abfrage in polizeilichen Datenbanken starten und das Ergebnis weiterreichen; sie werden vielmehr vom Eingang bis zur Beantwortung der Anfrage für den gesamten Vorgang zuständig sein. Damit wachsen die Anforderungen an die Qualifikation jedes und jeder einzelnen. Das erzeugt Fortbildungsbedarf und bedingt Fortbildungswillen. In diesen Veränderungsprozessen werden auch die Personalvertretungen gefordert sein und Überzeugungsarbeit leisten müssen. In diesem – für sich genommen begrüßenswerten – Prozess der inhaltlichen Arbeitsplatzanreicherung mit seinen Möglichkeiten zur besseren tariflichen Bewertung

Wachsende Aufgaben erfordern Fortbildung

zur besseren behördenübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Polizeien und Verfassungsschützern Deutschlands oder neue, hoch aufwendige IT-Verfahren wie die Antiterrordatei ATD. Das Ganze bei gleichzeitig steigendem Termindruck und nicht mehr nachvollziehbarem Personalabbau. Zwischen 1993 und 2008 wurden etwa 400 Stellen für Tarifbeschäftigte beim BKA durch den jährlichen Stellenabbau von 1,5 Prozent gestrichen. Darunter leiden nicht nur die infrastrukturellen Bereiche des BKA, zum Beispiel die zentrale Verwaltung, sondern auch die Informationstechnologie oder die Kriminaltechnik. Selbst in den Ermittlungsabteilungen müssen Aufgaben, die früher Angestellte erledigt haben, stattdessen von Polizeivollzugsbeamten wahrgenommen werden.

Die Personalratsarbeit der Jahre 2008 bis 2012 wird wesentlich geprägt sein von massiven Reorganisationen mit dem Ziel, die Effizienz zu steigern. In vielen Bereichen wird die Zahl der Mitarbeiter/innen reduziert werden. Und es ist nicht zu erwarten, dass der Aufgabenzuwachs in ande-



Arno Falk

53 Jahre, aus Wiesbaden, kandidiert für den örtlichen Personalrat Wiesbaden des BKA: „Ich stehe für professionelle und gute Personalratsarbeit, die den Beschäftigten und der Behörde dient!“

müssen aber alle mitgenommen werden. Für auftretende Probleme müssen solidarische und soziale Lösungen im Rahmen sich verändernder Arbeitsbedingungen gefunden werden. Die kommende Personalvertretung wird erheblich gefordert sein. ■

BUNDESNETZAGENTUR

In der Bundesnetzagentur sind über 2.500 Beschäftigte verschiedener Berufe tätig. Außerdem beginnen jährlich insgesamt 25 Elektronikerinnen und Elektroniker für Geräte und Systeme sowie Fachangestellte für Bürokommunikation ihre Ausbildung. Der Verwaltungssitz der Bundes-

Ralf Gymnich

48 Jahre, aus Köln, kandidiert für den Haupt- und Gesamtpersonalrat der Bundesnetzagentur: „Das betriebliche Klima und die Rahmenbedingungen im betrieblichen Umfeld sollen noch besser werden. Wir setzen uns für die

Einführung der Vorgesetztenbeurteilung ein und möchten durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten insbesondere unseren jungen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.“



netzagentur ist Bonn. Ferner sind Berlin, Mainz und Saarbrücken zentrale Standorte. Hinzu kommen über 40 Standorte der Außenstellen, über die der Kontakt zu den Verbrauchern und zur Industrie in der Fläche gehalten wird.

Die Bundesnetzagentur ging aus der Regulierungsbehörde hervor, die zum 1. Januar 1998 geschaffen wurde. Ihre Aufgabe ist es, die Märkte Post und Telekommunikation zu deregulieren. Weitere Netzmärkte wurden unter ihre Aufsicht gestellt. Zum 13. Juli 2005 wurde die Regulierungsbehörde in Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen umbenannt. Regulierungsentscheidungen werden in justizähnlichen Verfahren durch Beschlusskammern gefasst.

Neben der Regulierung hat die Bundesnetzagentur im Telekommunikationsmarkt weitere vielfältige Aufgaben: Sie verwaltet Frequenzen und Rufnummern und bekämpft den Missbrauch von Rufnummern. Sie klärt Funkstörungen auf, erteilt Standortbescheinigungen und untersucht die Wirkung elektromagnetischer Felder durch den Betrieb von ortsfesten Funkanlagen. Sie beobachtet den Markt (Einführung von Geräten), um die elektromagnetische Verträglichkeit zu gewährleisten.

Seit über zehn Jahren befasst sich ver.di intensiv mit der Regulierungspolitik. So besteht seit Jahren im Bundesfachbereich 9 der ver.di eine Arbeitsgemeinschaft „Regulierungspolitik“. Hier diskutieren Personalräte, Mitglieder und Hauptamtliche der ver.di aus der Bundesnetzagentur und Unternehmen der Informations- und Telekommunikationsbranche gemeinsam mit Unternehmensvertretern, Betriebsräten und Politiker/innen aller Parteien sowie dem Bundeswirtschaftsministerium über die Regulierungspolitik in Deutschland und in der Europäischen Union. Ziel von ver.di ist es, die Arbeits- und Einkommensbedingungen

Interessen durchsetzen

in der Regulierungsbehörde zu gestalten. Im Zentrum der Arbeit von Gewerkschaft und Personalräten stehen die Konsequenzen aus Forderungen der Politik. Die ver.di-Personalräte arbeiten aktiv in ver.di-Gremien mit, um die Interessen der Beschäftigten auch im politischen Umfeld durchzusetzen.

Die ver.di-Kandidatinnen und -Kandidaten stehen für eine ernsthafte, verantwortungsvolle und kontinuierliche Personalratsarbeit und für eine offene und transparente Kommunikation mit den Beschäftigten und der Behördenleitung. Sie nehmen die Interessen der Beschäftigten

Christel Fix

56 Jahre, aus Dollern (Niedersachsen), kandidiert für den Haupt- und Gesamtpersonalrat der Bundesnetzagentur: „Ich möchte daran mitwirken, dass neue Herausforderungen im Arbeitsleben sozialverträglich umgesetzt und dabei Ungerechtigkeiten vermieden werden.“



kompetent und zielorientiert wahr. Auch in Zukunft möchten die Personalratsmitglieder diese Interessen offensiv gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Eine starke Gewerkschaft ver.di gewährleistet, dass ihre Vertreterinnen und Vertreter im Personalrat bedarfsorientiert weitergebildet werden. ■

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Die ver.di-Personalrätinnen und -Personalräte bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) beziehen Position und sie sind präsent. Das betrifft beispielsweise Organisationsänderungen wie Kundenzentrum, Servicecenter, Arbeitsgemeinschaften SGB II und Optionskommunen. Ihre Aufmerksamkeit galt auch den Bereichen Interner Service/Informationstechnologie, BA-Servicehaus, Familienkasse oder Betriebsnummernstelle.

Sie setzten sich ein für die Übertragung der Ergebnisse aus den Gehaltsrunden für den öffentlichen Dienst und die Übertragung des Tarifvertrages BA auf die Beamtinnen und Beamten. Sie engagierten sich für die Aushändigung von Urkunden für die ehemaligen Verwaltungsinspektoren-Anwärter/innen zur Beförderung in die Besoldungsgruppe A 10 und einen Stellenpufferausgleich für die Besoldungsgruppen ab A 11, damit auf Bundesebene die Urkunden gleichrangig ausgehändigt werden konnten. Sie kämpften für die „In-sich-Beurlaubung“ auf ausschließlich freiwilliger Basis, für mehr Netto auf dem Gehaltszettel, für etwa

waltung vorausgegangen. ver.di hat versucht, die jeweiligen Bundesminister und den Bundesrat davon zu überzeugen, dass die in den Gehaltsrunden für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes erreichten Ergebnisse auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden müssen.


Die ver.di-Bundesfachgruppe Arbeitsverwaltung (www.verdi-wir-in-der-ba.de) war regelmäßig beim BA-Vorstand und der Politik in Berlin vorstellig, um die jeweils beste Lösung für die Bundesagentur für Arbeit zu

Beamtinnen und Beamte sollen an Tarifergebnissen teilhaben

erreichen. Dies alles war uns wichtig, weil die Politik und die Parteien in den vergangenen Jahren ständig versucht haben, die Beamtinnen und Beamten als Sparschwein der Nation zu missbrauchen. An vielen bundesweiten Standorten hat ver.di in den vergangenen Wochen Warnstreiks von Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit zur Tarifrunde im öffentlichen Dienst 2008 organisiert.



Karl Obermann
aus Saarbrücken kandidiert für den Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit, Gruppe Beamte.



Gertrud Eckert
aus Nürnberg kandidiert für den Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit, Gruppe Beamte.

Gemeinsames Motto: „Wer mitdenkt, geht wählen, wer nachdenkt, wählt Kompetenz, wer an die Zukunft denkt, wählt ver.di-Personalräte!“

14 Tage mehr Freizeit pro Jahr durch die 39-Stunden-Woche, ein reales Streikrecht und einen fließenden Übergang vom gehobenen in den höheren Dienst ohne Laufbahnprüfung.

ver.di hat zu allen diesen Themen zeitnah und umfassend informiert, inklusive des Angebots zum Informationsaustausch in einem eigens eingerichteten Chatroom. In der Regel war ein hoher Einsatz von kompetenten, ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen, dem ver.di-Bundesbeamtensekretariat und der Bundesfachgruppe Arbeitsver-

Mit einer starken Gewerkschaft im Rücken haben wir manches durchgesetzt und manches verhindert, was Beamtenverbände überhaupt nicht aufgegriffen haben. Die ver.di-Vertreter/innen in den Personalräten der Bundesagentur für Arbeit sind sich sicher, dass ihre Anstrengungen der vergangenen vier Jahre für alle Beamtinnen und Beamten spürbar geworden sind. Daher bitten sie um Unterstützung für die ver.di-Liste bei der Wahl des Hauptpersonalrats sowie des Personalrats und Bezirkspersonalrats. ■



Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder.

Das **RentenPlus** des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- hohe Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung

Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an.

Rentenversicherung
Tarifvariante »Klassik« oder »Chance«

Debeka (Konsortialführer) Tel.: 0180-5006590-10	DEVK Tel.: 0180-5006590-40
BHW Tel.: 0180-5006590-20	HUK-COBURG Te.: 0180-5006590-50
DBV-Winterthur Tel.: 0180-5006590-30	NÜRNBERGER Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparplan »UniProfiRente«

BBBank
Tel.: 0180-5006590-70

empfohlen von:



www.das-rentenplus.de

Aufnahmeschein in eine Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB

Name _____ Vorname _____

Geburtsdatum _____ Geschlecht männl. weibl.

Straße _____ Haus-Nr. _____

PLZ / Wohnort _____ / _____ Nationalität _____

E-Mail (privat) _____ Telefon (privat) _____

Beschäftigt bei _____ Beruf _____

Beruflicher Status Arbeiter/in Angestellte/r Beamtin/Beamter Auszubildende/r Student/in Sonstiges

Name des Geldinstituts _____ Monat. Bruttoeink. /Eingruppierung _____

Konto - Nr. _____ Bankleitzahl _____

Unterschrift _____ Datum _____

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft _____ meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlösungsverpflichtung.

Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der Gewerkschaft _____ widerrufen.

Datum/Unterschrift der Antragstellerin bzw. des Antragstellers



Bitte einsenden an:

DGB Bundesvorstand
Jörg-Peter Ludwig
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

DGB. Der Bund der Gewerkschaften.

DGB