

# hauptstadt magazin

**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion  
berlin



Juni 2007

**Schau mir in die Augen,  
Bürger ...**



Der Bürger und sein Staat auf Augenhöhe – wenn da nicht der ganze Bürokratiewust wäre! Dabei gibt es Wege aus der Überregulierung in Deutschland – für weniger Bürokratie und besseres Recht. Für Sie. Es ist Ihr Staat! Für Bürger, die es wissen wollen:  
Mehr Infos auf [www.dbb.de](http://www.dbb.de)

Eine Aktion des  
**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

# „Gleichmäßigkeit in der falschen Besteuerung“

Von Mario Möller

Der am 8./9. Mai 2007 stattgefundenene Steuer-Gewerkschaftstag der DSTG Berlin stellte personell und inhaltlich die Weichen für die nächsten fünf Jahre Gewerkschaftsarbeit. Gleichzeitig wurden die Forderungen der DSTG Berlin an Politik und Verwaltung deutlich gemacht.



Im Mittelpunkt der Arbeitstagung stand die Neuwahl der Landesleitung. Detlef Dames wurde dabei einstimmig im Amt des Landesvorsitzenden der DSTG Berlin bestätigt. Auch die stellvertretenden Vorsitzenden Mario Moeller, Bernd Raue, Rolf Herrmann, Jürgen Köchlin und Frank Schröder sowie Rainer Schröder und Christa Röglin – die beiden letzteren als Schatzmeister/in – wurden mit hervorragenden Ergebnissen wieder in die DSTG-Landesleitung gewählt. Ergänzt wird die Reihe der stellvertretenden Vorsitzenden um Carola-Maria Collé. Die Landesleitung wird durch die satzungsmäßigen Mitglieder Martina Daßler (Vorsitzende der DSTG-Landesfrauenvertretung,) und Benjamin Wegner (Vorsitzender der DSTG-Jugend Berlin) vervollständigt.

Die Zahl der zu beratenden Anträge war mit über 90 so hoch wie lange nicht – ein Beleg sowohl für die Aktivität der Bezirksgruppen als auch für die Vielzahl von Problemen in der Steuerverwaltung. Sie befassten sich mit den Ausbildungsbedingungen und der Übernahme-situation in Berlin, mit Angelegenheiten der Verwaltung (von der Stellen- und Personalsituation über Beurteilungen bis hin zum Gebäudemanagement) sowie mit dem Dienst- und Tarifrecht.

Die Kernforderungen der Anträge bildeten dann auch das Gerüst für die Öffentlichkeitsveranstaltung des

Steuer-Gewerkschaftstages, den unbestrittenen Höhepunkt der zweitägigen Veranstaltung. Neben zahlreichen Vertretern aus dem gewerkschaftlichen Umfeld – darunter der DSTG-Bundesvorsitzende Dieter Ondracek, der Ehrenvorsitzende der DSTG Herrmann Fredersdorf und der Vorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion berlin Joachim Jetschmann – konnten auch Vertreter aller im Berliner Abgeordnetenhaus vertretenen Parteien als Gäste begrüßt werden. Hinzu kam eine Vielzahl weiterer Gäste. Als Vertreter der Senatsverwaltung für Finanzen konnte Utz Eichholtz begrüßt werden.

Detlef Dames forderte in seiner Rede eine Abkehr vom Stellen- und Personalraubbau. Nur so sei wieder eine vollständige Erhebung der Steuereinnahmen und ein sachgerechter Gesetzesvollzug zu gewährleisten. Die vom Finanzsenator Dr. Sarrazin geprägte „Entbehrensquote“ brandmarkte er als Missachtung der Arbeit der Beschäftigten in der Steuerverwaltung. Den ständig wiederholten Hinweis auf andere Bundesländer kommentierte der DSTG-Landesvorsitzende mit „es ist nicht schlau, sich anderen Dummen anzuschließen“. Im übrigen zielten alle organisatorischen Maßnahmen nur darauf ab, den erhöhten Arbeitsanfall mit dem unzureichenden Personalbestand zu bewältigen. So würden durch das Risikomanagement zwar die Beschäftigten von Entscheidungszwängen entlastet, gleichzeitig würden aber Steuermindereinnahmen in Kauf genommen. Der maschinelle Risikofilter habe derzeit nur einen Vorteil: „Es findet eine Gleichmäßigkeit in der falschen Besteuerung statt“. Dames kritisierte, dass die Einführung des maschinellen Risikomanagements anfänglich eine intensivere Prüfung risikobehafteter Fälle eröffnen sollte, die Senatsverwaltung für Finanzen nun aber weitere Personaleinsparungen plant. „Wir lassen uns nicht für dumm verkaufen! Ein seriöser und partnerschaftlicher Umgang miteinander sieht anders aus!“, stellte der DSTG-Landesvorsitzende in Richtung Verwaltung klar. Dies gelte auch in Bezug auf das Kombi-Sachgebiet, dass gegen den Willen der Beschäftigten, gegen die Einwände der Gewerkschaften und des Gesamtpersonalrats und gegen die Bedenken der meisten Vorsteherinnen und Vorsteher durchgesetzt werden soll. Zwar traue die Senatsverwaltung für Finanzen den Beschäftigten derzeit nicht zu, das Wissen aus allen Bereichen abdecken zu können. Künftige Lehrgangsabsolventen





sollten hierzu aber in der Lage sein. „Wen meint die Senatsverwaltung für Finanzen denn damit? Etwa die 15 Nachwuchskräfte des gehobenen Dienstes, die im Kalenderjahr 2007 angeblich in Ausbildung gebracht werden sollen?“, fragte der DSTG-Landesvorsitzende unter dem tosenden Beifall der Anwesenden.

Berufspolitisch stellte Detlef Dames fest, dass allein seit dem Jahr 2004 zahlreiche Maßnahmen zur Kürzung der Einkommen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geführt hätten. Damit müsse jetzt endlich Schluss sein. „Wer gute Arbeitsergebnisse erzielt, hat auch Anspruch auf eine angemessene Bezahlung.“

Zum Abschluss fasste Dames die Kernforderungen der DSTG an Politik und Verwaltung nochmals zusammen, u. a.:

- Wir fordern, in allen Laufbahnen Nachwuchskräfte einzustellen und den Einstellungskorridor für die Steuerverwaltung mindestens in Höhe der ausscheidenden Dienstkräfte zu beschließen.
- Wir fordern die Beibehaltung einer Altersteilzeitregelung und die Beibehaltung der Möglichkeit von prämiengünstigtem Ausscheiden.
- Wir fordern spätestens nach Auslaufen des Anwendungstarifvertrages die Übernahme der Regelungen des TVöD bzw. des TV-L.
- Wir fordern zeitgleich die Rücknahme der Streichung bzw. der Kürzungen der Sonderzuwendungen bei den Beamten.
- Wir fordern im siebzehnten Jahr nach der Wiedervereinigung die innere Einheit zu vollenden. Sowohl bei der Bezahlung als auch bei der Arbeitszeit.
- Wir fordern die Teilhabe der Beschäftigten an der allgemeinen Einkommensentwicklung und damit die Übernahme der über den TV-L vereinbarten Gehaltssteigerungen (Einmalzahlungen und lineare Anpassung um 2,9 %) auch in Berlin sowohl für den Tarif als auch den Beamtenbereich.

Unterstützung erhielten die Forderungen der DSTG Berlin vom DSTG-Bundesvorsitzenden Dieter Ondracek und

dem Vorsitzenden des dbb berlin Joachim Jetschmann. „Ohne Moos nix los“, stellte Ondracek fest. Ärger und Frust über eine unzureichende Bezahlung seien leistungsbremmend. Es sei höchste Zeit, die Fehler der Vergangenheit bei der Bezahlung der Beschäftigten zu korrigieren. Jetschmann forderte die unverzügliche Aufnahme von Verhandlungen zur Einkommenserhöhung im Rahmen des Anwendungstarifvertrages sowie deren Übernahme für die Beamtinnen und Beamten.

Dr. Andreas Köhler (MdA, SPD) – selbst Steuerberater – verlangte, dass die Steuerverwaltung in die Lage versetzt werde, „kräftig und richtig (zu) prüfen“. Es sei aber eine bessere Koordinierung der Prüfungen erforderlich. Dr. Friedbert Pflüger (MdA, Fraktionsvorsitzender der CDU) legte dar, dass immer mehr Aufgaben bei weniger Personal unzumutbar seien. Es könne nicht richtig sein, in der Verwaltung zu sparen, die Geld in die Kassen spüle. Ebenso sei eine Kürzung des Einstellungskorridors falsch. Jutta Matuschek (MdA, Die Linke) sagte zu, dass es mit ihrer Partei keine Diskriminierung der Beamten aufgrund der Föderalismusreform geben werde. Auch



sie kritisierte die beabsichtigte Kürzung des Einstellungskorridors. Zustimmung erhielt Matuschek für ihre Aussage: „Die Einkommen müssen auch im öffentlichen Dienst wieder steigen“. Volker Ratzmann (MdA, Fraktionsvorsitzender Bündnis 90/Die Grünen) kritisierte ebenfalls den Berliner Kurs bei Personalentwicklung und Personalausstattung. Die Aufgaben müssten zeitnah, ordnungsgemäß und durch gut ausgebildetes Personal erfüllt werden können. „Das Personal ist das produktive Kapital der Steuerverwaltung“, sprach Ratzmann den Delegierten aus dem Herzen. Dr. Martin Lindner (MdA, Fraktionsvorsitzender der FDP) forderte ebenso wie Matuschek und Ratzmann eine Bundessteuerverwaltung, allerdings verbunden mit eigenen Hebesätzen für Länder und Kommunen. Darüber hinaus wolle seine Partei eine Stärkung der indirekten Steuern unter gleichzeitiger Senkung der direkten Steuern und Abschaffung von Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer.



# Einsatzkonzept 2006 der Berliner Feuerwehr ein Sicherheitsrisiko für die Berliner Bevölkerung!

Von Klaus-Dieter Gall

Am 19. März 2007 fand im Abgeordnetenhaus von Berlin im Ausschuss für Inneres, Sicherheit und Ordnung (InnSichO) eine zweite Anhörung zum Thema Einsatzkonzept der Berliner Feuerwehr (EK 06) statt. In der ersten Anhörung am 5. März 2007 durften die Gewerkschaften bereits kurz dazu mündlich Stellung nehmen.

Bei der zweiten Sitzung wurden die Gewerkschaften dazu befragt, wo sie Probleme und Knackpunkte zu den momentan aktuell vorgestellten EK 06 in der Variante 03 sehen. Die Variante 03 enthält u.a.

- Eine so genannte Nachtabsenkung, d. h. eine Fahrzeug- und Funktionsreduzierung von ca. 19.00 Uhr bis ca. 7.00 Uhr.
- Eine Reduzierung der Feuerwachen (FW) von derzeit 38 auf 33 und eine Erhöhung der Feuerwehr-Stützpunkte von 25 auf 34.
- Eine Reduzierung der Löschfahrzeuge (LHF) von zurzeit 62, auf 50 LHF am Tage und 45 in der Nacht.
- Eine Reduzierung der Drehleitern (DL) von 32 auf 25.
- Eine Reduzierung von Rettungswagen (RTW) von zurzeit 91, auf 87 RTW am Tage und 71 in der Nacht.

Um die favorisierte Variante 03 des EK 06 umzusetzen, sind nach derzeitigem Berechnungsstand der Berliner Feuerwehr mindestens 50 zusätzliche Stellen für Feuerwehrbeamte erforderlich.

Aufgrund der Fragen der Abgeordneten im InnSichO, wo die Probleme sind, antwortete Klaus-Dieter Gall, Vorsitzender des Fachbereichs Feuerwehr der gkl berlin, dass entsprechend der dargestellten Präsentationen zum EK 06 u. a. auch die Schutzziele mit den Randbedingungen

1. rechtzeitig an der Einsatzstelle eintreffen und
2. wirtschaftliche Ressourcenverantwortung

in einigen Punkten zwar gegeben sind, aber im Wesentlichen nur die LHF, DL und RTW Berücksichtigung finden und damit als Vorteil argumentiert wird, dass kein Springerbetrieb mehr existiert!

Sieht man sich allerdings die Sonderfahrzeuge und Sonderfunktionen etwas genauer an, so sind das alles Springerfunktionen, d. h. ist das LHF, die DL und der RTW im Einsatz, ist für schwierige und problematische Brandeinsätze (Tunnel, Hochhäuser, Altenheime, Krankenhäuser u.s.w.) in der betreffenden Feuerwache

(FW) kein Personal mehr vorhanden, um für diese Einsätze bestimmte Sonderfunktionen, beispielsweise Langzeitemschutz-Geräteträger, Löschboot-Besatzung und Höhenrettung, zu besetzen!

Anmerkung: Zurzeit gibt es in jeder der drei Direktionen der Berliner Feuerwehr nur jeweils eine FW mit ausgebildeten Langzeitemschutz-Geräteträgern und einigen wenigen Beamten des Technischen Dienstes. Eine FW mit Löschboot-Besatzung und eine FW mit Höhenrettern.

Bei allen anderen Sonderfahrzeugen, wie beispielsweise den Tanklöschfahrzeugen (TLF), den Schlauchwagen, den Bettentransportwagen, dem Löschboot, den Wechselladerfahrzeugen (WLF) mit den verschiedenen Abrollbehältern (AB) (AB-Öl-Wasser, AB-Öl-Land, AB Rettungsmaterial u.s.w.) ist das rechtzeitige Eintreffen an der Einsatzstelle nicht mehr gewährleistet!

Ein markantes Beispiel dafür, dass uns bereits jetzt Personal fehlt, war vor einigen Jahren der U-Bahn Brand in Reinickendorf. Sonderfahrzeuge wurden zur Einsatzstelle gefahren, dort abgestellt und die Feuerwehrbeamten dieser abgestellten Fahrzeuge dann sofort zurück zur FW gefahren, um andere dringend benötigte Fahrzeuge nach zu holen. Resultat an der Einsatzstelle waren Sonderfahrzeuge, die jedoch nicht eingesetzt werden konnten, weil von den an der Einsatzstelle befindlichen Feuerwehrbeamten keiner diese Sonderfahrzeuge bedienen konnte!

Ähnlich verhält es sich mit den Katastrophenschutzfahrzeugen, d. h. z. B. die Dekontaminationsfahrzeuge bei der heutigen Bedrohungslage des internationalen Terrors durch Gase, Gifte, „schmutzige Bomben“ und Sprengstoffe sind ebenfalls nur in der Springerfunktion besetzt!

**Fazit: Im Ernstfall nicht rechtzeitig an der Einsatzstelle!**

Ein weiterer nicht zu unterschätzender Punkt ist, wenn die Sonderfahrzeuge und Sonderfunktionen von Feuerwehrbeamten einer FW besetzt bzw. in der Springerfunktion ausgeführt werden, für die eine so genannte Nachtabsenkung vorgesehen ist. Dann wird es nicht nur kritisch, dann wird es extrem gefährlich um die Sicherheit bestellt sein!

Berlin als Bundeshauptstadt mit einer sehr hohen Anzahl von Besuchern, mit einer hohen Anzahl von politischer, wirtschaftlicher und kultureller Repräsentanten darf und kann es sich nicht leisten, mit einem



nicht mehr zu akzeptierenden Personalbestand der Berliner Feuerwehr zu arbeiten. Zur Erinnerung

- vor der Wiedervereinigung waren in West-Berlin tagtäglich rund 750 Feuerwehrbeamte (Funktionen) im Dienst,
- nach der Wiedervereinigung waren in Berlin tagtäglich rund 860 Feuerwehrbeamte (Funktionen) im Dienst,
- nach dem Einsatzkonzept 1999 (EK 99) waren in Berlin tagtäglich nur noch 573 Feuerwehrbeamte (Funktionen) im Dienst und
- demnächst mit dem Einsatzkonzept 06 (EK06) sollen es zwar am Tage auf 602 erhöht werden, dafür aber in der Nacht auf 540 reduziert werden.

Insbesondere die verbleibenden 540 besetzten Funktionen in der Nacht sollen das rechtzeitige Eintreffen an der Einsatzstelle gewährleisten?

Ein weiterer Aspekt ist die vorgeschlagene Reduzierung der Drehleitern (DL) von 32 auf 25!

Auf bzw. in den DL wird die Ausrüstung für den zweiten Atemschutztrupp (Sicherheitstrupp) mitgeführt, da diese nicht mehr auf bzw. in den LHF untergebracht werden kann. Der erste Atemschutztrupp darf die Einsatzstelle allerdings nur erst dann betreten, so die vorliegenden und geltenden Gesetze, Richtlinien und Feuerwehr-Dienstvorschriften, wenn der zweite Atemschutztrupp einsatzbereit mit Gerät vor Ort ist! Vor Ort heißt, an der Einsatzstelle im Nahbereich des ersten Atemschutztrupps!

Die Feuerwache, die keine DL mehr hat, muss dann mit der Brandbekämpfung, und allem was dazu gehört, warten, bis eine DL von einer benachbarten FW kommt, sofern diese nicht im Einsatz ist. Dann kommt eben erst die übernächste DL, eventuell!

Anders ausgedrückt hier wird die politische Verantwortung der Abgeordneten und des Innensenators sowie auch das Handeln an den „kleinen“ Feuerwehrbeamten an der Einsatzstelle verlagert, d. h. er wird gezwungen, um Menschen und Tiere zu retten, Sachwerte zu schützen und zu erhalten, gesetzeswidrig zu handeln!

Das darf nicht sein!

Von einigen Abgeordneten wurde in der Vordiskussion die Reduzierung der Notarztwagen (NAW) und die Erhöhung der Noteinsatzfahrzeuge (NEF) begrüßt. Tatsache ist aber und das ist in allen Gutachten der letzten zwanzig Jahre festgeschrieben, dass ein NAW mit einer Besetzung von drei Mann, das qualitativ höher zu bewertende Fahrzeug und am besten geeignete Fahrzeug im Rettungsdienst ist! Es hat nicht nur kürzere Einsatzzeiten oder anders ausgedrückt kürzere Belegungszeiten gegenüber dem NEF, sondern es ist auch genauso schnell und vor allem auch für Notverlegungen und Intensivtransporte das beste und geeignete Fahrzeug!

Die zwei wesentlichen Nachteile sind die höheren Anschaffungskosten und der dritte Feuerwehrbeamte ist natürlich teurer als ein NEF mit nur einem Feuerwehrbeamten und einem Notarzt.

Qualität und Sicherheit kostet Geld!

Ein abgerundetes Einsatzkonzept der Berliner Feuerwehr mit einem noch vertretbaren unteren Sicherheitsniveau ist in den nächsten Jahren nur mit einem zusätzlichen Stellenbedarf von 150 Feuerwehrbeamten durchführbar.

**Alles andere ist ein Glücksspiel, ein gefährliches Spiel mit dem Leben der Berliner Bevölkerung!**

Im Zusammenhang mit den vorgestellten Varianten zum EK 06 sei hier außerhalb der Anhörung vor dem InnSichO noch einmal ein weiterer gefährlicher und nicht abweisbarer Aspekt der Reduzierung von Personal und Fahrzeugen angesprochen.

Die weltweite und insbesondere in den letzten Wochen verstärkt aufkommende Diskussion zum Klimawandel wird dazu führen müssen, dass Transportkapazitäten wegen des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes von der Straße auf die Schiene oder das Wasser verlegt werden! Verstärkter Schienenverkehr, aber auch verstärkter Binnenschiffsverkehr erhöht durch die unterschiedlichsten Beladungsbestandteile erheblich das Gefährdungsrisiko eines schweren Unfalls in Berlin. Ein Güterzug kann mehr als 40 Container oder Tankwagen transportieren, ein Binnenschiff der Europa-Klasse 60 LKW-Ladungen bzw. Container. Die Berliner Feuerwehr hat dafür beispielsweise nur noch ein Löschboot und das demnächst anscheinend auch nur noch im Springerbetrieb. Für den Einsatz bei Unfällen im Schienenverkehr ist neben einem hohen Personalaufwand auch immer ein unvermeidbarer größerer Einsatz von Sonderfahrzeugen erforderlich, leider sind das auch nur Springerfahrzeuge nach dem EK 06!

Das sind alles Fakten! Hier sind die politisch Verantwortlichen aufgefordert schnell zu handeln.

# DPVKOM Regionalverband Ost der DPVKOM streikt in Berlin

## Gegen den Horrorkatalog des Telekom-Managements!

Die Beschäftigten der Deutschen Telekom befinden sich nunmehr in der zweiten Woche im Streik. In der Urabstimmung sprachen sich über 90 Prozent der befragten Gewerkschaftsmitglieder der DPVKOM für den Arbeitskampf aus. Und seit dem 11. Mai 2007 heißt es nunmehr auch in Berlin immer häufiger: „Kein Anschluss unter dieser Nummer!“ oder „Leider können wir Ihr Telefon nicht entstören.“ Den Plänen der Deutschen Telekom AG, 50.000 Beschäftigte in eine „T-Service“-Gesellschaft auszulagern um deren Gehälter deutlich zu senken sowie die Arbeitszeit deutlich anzuheben, gibt der Regionalverband Ost der DPVKOM keine Erfolgsaussichten. „Bevor man dazu übergeht, die Menschen herumschubsen, den letzten Beschäftigten zu demotivieren und gegen sich aufzubringen, sollte man zunächst die eigenen Hausaufgaben erledigen“ so die Regionalvorsitzende Sabine Hackbarth anlässlich einer Streikmaßnahme am 23. Mai 2007 bei der T-Com Niederlassung in der Winterfeldtstrasse in Berlin. „Die Kolleginnen und Kollegen in Berlin sind mehr als sauer. Die Lebenskosten steigen immer mehr, und die Gehälter sollen drastisch gesenkt werden. Das ist inakzeptabel, denn bereits im Jahr 2004 haben die Telekom Mitarbeiter auf 10 Prozent ihres Gehalts verzichten müssen. Das Portemonnaie der Kolleginnen und Kollegen ist tabu!“ Des weiteren forderten die Streikenden einzelne Vorstandsmitglieder auf, es zu unterlassen, weiterhin in der Öffentlichkeit das Unternehmen in ein schlechtes Licht zu reden. Dies zeugt von mangelnder Führungskompetenz. Das bestehende schlechte Image und der nun erkannte große Handlungsbedarf – beispielsweise bei der Erreichbarkeit der Call Center oder bei der Termintreue im Technischen Kundendienst – sind durch das Management herbeigeführte Umstände und haben nichts mit der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen zu tun. Der Vorstand muss lernen, die Probleme vor Ort zu erkennen und durch den Einsatz von motivierten und qualifizierten Mitarbeitern zu lösen. Nicht nur in Berlin hoffen die Beschäftigten auf eine schnelle Lösung des Tarifkonflikts, damit der Horrorkatalog des Managements vom Tisch kommt und sie sich endlich wieder ihren Kunden widmen können. Durchhaltewillen haben die Kolleginnen und Kollegen in Berlin und treffen auf immer mehr Unterstützung auch in der Bevölkerung. In einer Umfrage für das Hamburger Magazin stern bekundeten mehr als drei Viertel der Befragten (78 Prozent) Verständnis für den Ausstand. Auf Unverständnis stößt der Streik nur bei knapp jedem fünften Bürger (19 Prozent).



## Debeka senkt Beiträge für ältere Krankenversicherte

Die Debeka, Deutschlands größte private Krankenversicherung, hat zum Jahresbeginn die Beiträge für 50.000 Versicherte, die älter als 80 Jahre sind, gesenkt. Damit beweist das Unternehmen, dass entgegen anders lautender Behauptungen eine private Krankenversicherung auch im Alter bezahlbar bleibt.

Schon heute, wenige Jahre nach Einführung zusätzlicher Maßnahmen zur Reduzierung der Beiträge im Alter, hat die Debeka den Vorwurf gegen die Branche, im Alter seien private Krankenversicherungen für ältere Versicherte oftmals nur schwer zu bezahlen, abgebaut“, erklärt Uwe Laue, Vorstandsvorsitzender des Marktführers. 80- und 90-Jährige zahlen im Durchschnitt keinen höheren Beitrag mehr als beispielsweise 65-Jährige.

Und je länger die eingeleiteten Maßnahmen wirken, um so deutlicher wird der beitragsentlastende Effekt sein, führt Laue aus. Außerdem beweisen wir einmal mehr, dass unser System funktioniert, auch wenn die Gesundheitsministerin immer wieder etwas anderes behauptet.

Die Beitragsreduzierung ist eine Konsequenz aus einer Vielzahl von Maßnahmen, die in den neunziger Jahren von den privaten Krankenversicherern gemeinsam mit dem Gesetzgeber entwickelt wurden. So werden seit dem Jahr 2000 unter anderem 90 Prozent der Überzinsen - also der Kapitalerträge, die über den bei der Beitragskalkulation eingerechneten Zins von 3,5 Prozent hinaus erzielt werden - zur Aufstockung der Altersrückstellung der Versicherten verwandt. Auch der im Jahr 2000 eingeführte gesetzliche Beitragszuschlag von zehn Prozent dient diesem Ziel.

Die angesparten Mittel werden ab dem 65. Lebensjahr der Versicherten verwendet, um Beitragserhöhungen zu vermeiden, zumindest aber deutlich zu mindern. Nach der Vollendung des 80. Lebensjahres werden die Gelder auch zur Beitragssenkung genutzt. Im Jahr 2001 waren erstmals die Beiträge von rund 30.000 Debeka-Versicherten über 80 Jahre gesenkt worden.



Versichern und Bausparen



www.debeka.de

map-report

März 2006

Platz 1

„langjährig hervorragende Leistungen“  
und Bestnote „servicestärkster Versicherer“  
im Vergleich von Krankenversicherungen

### Höchste Zeit, ...

... dass Sie sich von den Vorteilen der Debeka-Krankheitskostenvollversicherung überzeugen: bedarfsgerechter Versicherungsschutz, günstige Beiträge, freie Arztwahl, keine Rezeptgebühren, Heilpraktikerbehandlung ...

Und sollten Sie in einem Kalenderjahr keine Leistungen in Anspruch nehmen, zahlen wir Ihnen bis zu 4 Monatsbeiträge zurück! Sie haben Fragen? Wir informieren Sie gerne.

Erfahren. Sicher. Günstig.

**Debeka**  
Krankenversicherungsverein a. G.

**Landesgeschäftsstelle Berlin:**  
Dominicusstraße 14  
10823 Berlin  
Telefon (0 30) 78 80 60



# Mobbing aus der Tabuzone holen

**Laut Studien wird jede/jeder neunte Berufstätige in seinem Berufsleben zum Mobbingopfer. Mobbing führt neben den dramatischen Folgen für die Betroffenen zu Krankheiten, Fehlzeiten, Arbeitsausfall und verursacht damit nicht nur menschliche sondern auch wirtschaftliche Schäden.**

Wie stark das Thema Mobbing den MitarbeiterInnen auf den Nägeln brennt, wurde mir spätestens klar, nachdem unser bündnisgrüner Antrag „partnerschaftlichen Umgang fördern – Mobbing in der Verwaltung bekämpfen“ letzten Sommer im Hauptstadtmagazin des dbb veröffentlicht worden war. Es meldeten sich zahlreiche Betriebsräte und Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter aber auch Beschäftigte aus der Privatwirtschaft bei mir. Sie waren entweder selbst betroffen oder versuchten in der eigenen Verwaltung etwas gegen Mobbing zu tun.

Ich selbst kam mit dem Thema in Berührung, als ich im Petitionsausschuss einer Anhörung von drei Mobbingopfern aus einem Finanzamt beiwohnte, und bei den anwesenden Vorgesetzten eine Mischung aus Unwissenheit, über Nichtwissenwollen bis hin zu Zynismus feststellen musste. Meine anschließende Recherche im Berliner Intranet ergab: Nur wenige Bezirke und Senatsverwaltungen hatten AnsprechpartnerInnen, Vereinbarungen waren noch seltener. Die Verwaltungsakademie bot 2006 nur einen Kurs zu Mobbing an (der im Plan 2007 ganz entfiel).

In der noch in Verhandlung befindlichen Dienstvereinbarung zu Gesundheitsmanagement sollte das Thema auch nicht direkt vorkommen. Daraufhin entschloss ich mich zu dem Antrag, der sich in seinen Empfehlungen an den wenigen in Berlin und Städten wie München erprobten Mustern orientierte.

Für die Antragsberatung haben wir Frau Uessler-Gothow vom Hauptpersonalrat am 15. 2. in den Verwaltungsreformausschuss eingeladen. Sie unterstrich die Brisanz des Themas Mobbing, warnte aber davor, die Thematik isoliert zu betrachten. Sie sollte eingebunden werden in existierende bzw. aufzubauende Beratungsstrukturen zum Gesundheitsmanagement. Sie unterstrich, dass es neben ehrenamtlichem Engagement unbedingt professionelle und damit kostenträchtige Anlaufstellen geben müsse.

Dies war uns auch besonders wichtig, und deswegen forderten wir eine psychosoziale Beratungsstelle, an die sich Mobbingopfer außerhalb ihrer Behörde vertraulich wenden können sollten. Leider ist genau dieser Punkt den Änderungen von Rot-rot zum Opfer gefallen. So erging es mit allen konkreten Forderungen, z. B. nach einer Rahmenvereinba-



*Thomas Birk, MdA, Sprecher für Verwaltungsreform der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus*

rung oder behördlichen Anlaufstellen (Anti-Mobbingbeauftragte oder Schlichtungsstellen etc.). Übrig blieben Prüfaufträge, bessere Informationsangebote und die Berücksichtigung des Themas bei der Führungskräfte-schulung und -entwicklung.

Der Senat hat eine Analyse der vorhandenen Beratungsstellen und Vereinbarungen vorgenommen, die er der Opposition leider bisher vorenthalten hat. Immerhin hatte diese wohl zur Folge, dass die Koalition im April diese abgeschwächte Fassung unseres bündnisgrünen Antrags verabschiedete. Ich bin froh, dass damit das Thema Mobbing ein Stück mehr enttabuisiert wurde. Ich ermutige alle Behörden, Beratungsstrukturen zu installieren und Dienstvereinbarungen zu partnerschaftlicher Zusammenarbeit und gegen Mobbing abzuschließen! Gute Beispiele finden sich in Mitte und Charlottenburg-Wilmersdorf. Auch das AGG bietet hierfür ausreichend rechtliche Begründungen. Denn Mobbing findet täglich statt. Gerade heute habe ich erfahren, dass vor kurzem eine Bezirksamtsmitarbeiterin durch Mobbing zum Selbstmord getrieben wurde. Ich bin der Meinung, dass Politik, Vorgesetzte und Beschäftigte im Öffentlichen Dienst ihre gemeinsame Verantwortung aktiv wahrnehmen müssen, solche Fälle, soweit es geht, präventiv zu vermeiden.

# NEU: Unser exklusives Bezügekonto für den öffentlichen Sektor

Seit unserer Gründung als Selbsthilfeeinrichtung für Beamte im Jahre 1921 betreut die BBBank erfolgreich Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Dank unserer langjährigen Erfahrung und Historie als Beamtenbank in Verbindung mit einem besonderen Produkt- und Leistungsangebot sind wir auch heute bevorzugter Partner von Beschäftigten des öffentlichen Sektors.

## EUR 0,- Bezügekonto

- Ihre Kontoführung und die BankCard sind kostenfrei
- Sie erhalten regelmäßig einen kostenfreien Ratgeber "Rund ums Geld im öffentlichen Sektor"
- Regelmäßiger E-Mail-Newsletter mit interessanten Informationen zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Sektor
- Exklusive Einladungen zu Veranstaltungen rund um den öffentlichen Dienst
- Umzugsservice für Ihr Konto
- Kostenfreie Bargeldversorgung an allen Geldautomaten der BBBank sowie an über 2.300 Geldautomaten unserer CashPool-Partner
- Kostengünstige Bargeldversorgung an über 14.000 Geldautomaten des genossenschaftlichen BANKCARD ServiceNetzes



## + 7,99 % p. a. nom., mind. EUR 5.000,- AbrufDispokredit\*

- Niedrige Zinsen
- Bis zum 6-fachen Ihrer Nettoeinzüge, mind. EUR 5.000,-
- Flexible Rückzahlung
- Sofortige Kreditentscheidung

## + EUR 0,- Depot\*\*

- Auswahl aus bis zu 5.000 Fonds
- Kompetente Beratung
- Einfacher und kostenfreier Depotübertrag

\* Bei entsprechender Bonität. Zinssatz variabel.

\*\* Voraussetzung: Bezügekonto (ohne Mindesteinlage)

Jetzt informieren:

0 180/40 60 105 (EUR 0,20/Aruf)

oder unter [www.bezuegekonto.de](http://www.bezuegekonto.de)

**BB** Bank

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst

Aus dem Abgeordnetenhaus von Berlin:

## Mobbing in der Verwaltung bekämpfen!

1. Der Senat wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den nachgeordneten Behörden und den Bezirken partnerschaftlichen Umgang zu fördern und Mobbing innerhalb der Berliner Verwaltung vorzubeugen, indem
  - a) zur Vorbeugung von Mobbing in allen Verwaltungen die Instrumente der Personalführung und -entwicklung sowie der Gesundheitsförderung überprüft und ggf. mit dem Ziel erweitert werden, im täglichen Leitungsverhalten eine wirksame Mobbingprävention zu garantieren,
  - b) vorhandene Verfahren überprüft und ggf. neue Verfahren entwickelt werden, um mit aufgetretenen Mobbingfällen ergebnisorientiert umzugehen und – falls gewünscht – die Anonymität derer zu sichern, die Mobbingfälle zur Anzeige bringen,
  - c) in der Verwaltungsakademie und im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verstärkt Kurse zur Aufklärung über partnerschaftlichen Umgang und Mobbing angeboten werden,
  - d) das Thema Mobbing und Umgang mit Mobbing ein wichtiger Bestandteil von Führungskräfte- und Schulungen und Führungskräfteentwicklungsprogrammen wird,
  - e) bei Auswahlverfahren von Führungskräften der Umgang mit möglichen Mobbingopfern und -täter/innen thematisiert wird,
  - f) das Thema Mobbing in Mitarbeiter/-innenbefragungen angemessen berücksichtigt wird.
2. Der Senat wird weiterhin aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den nachgeordneten Behörden und den Bezirken Mobbingopfer der Berliner Verwaltung verstärkt zu unterstützen, indem
  - a) in allen Verwaltungen auf Landes- und Bezirksebene Servicestellen für Konfliktmanagement eingerichtet werden, in denen ggf. unter Einbeziehung externen Sachverständigen besonders geschulte Mitarbeiter/-innen der jeweiligen Behörde, im Regelfall Personalentwickler/-innen oder Gesundheitsberater/-innen, Beratungen und Informationen über Hilfeangebote in Konflikt- und Mobbingfällen geben und vermitteln können,
  - b) Informationen zum Umgang mit Mobbing im Internet leicht zugänglich gemacht werden.

---

Rede der Bundesjustizministerin Brigitte Zypries, MdB

## Trauerfeier am 11. Mai für den VBOB-Kollegen E. B. Herschel

Sehr geehrte Frau Herschel, liebe Kinder, meine Damen und Herren!

Das Bundesjustizministerium hat rund 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Ernst Bertram-Herschel war ein ganz besonderer. Der Bundespräsident hatte ihm schon vor Jahren das Bundesverdienstkreuz verliehen. Diese hohe Ehrung wird nur sehr wenigen Menschen zuteil und sie ist ein Zeichen dafür, dass wir heute von einem außergewöhnlichen Mann Abschied nehmen müssen. Seine unermüdliche Tatkraft, seine große Hilfsbereitschaft und vor allem sein vielfältiges soziales Engagement waren beeindruckend. Ernst-Bertram Herschel wird vielen Menschen fehlen. Als Ehemann und Vater, als Freund

und Sportskamerad, als Verwaltungsbeamter und Kollege.

Sein berufliches Handwerkszeug hatte er von der Pike auf gelernt. 1964 begann er seine Ausbildung bei der Bonner Stadtverwaltung. Zehn Jahre war er dort tätig. Dann zog er vom Rhein an die Spree und wechselte zum Bundeszentralregister, das damals noch in Berlin seinen Sitz hatte. Mit dem Regierungsumzug 1999 und dem Wechsel des Bundesjustizministeriums nach Berlin ging zum Ausgleich für das Ministerium das Bundeszentralregister nach Bonn. Dass dieser Behördenaustausch so reibungslos geklappt hat, dazu hat Ernst Bertram-Herschel entscheidend beigetragen. Sein großer Einsatz im Vor-

feld dieser Umzüge bleibt unvergessen: Als Vorsitzender des BZR-Personalrates wirkte er ganz maßgeblich an dem Konzept zum Mitarbeiteraustausch zwischen den beiden Behörden mit. Dadurch blieb vielen Kollegen ein Umzug erspart. Sie konnten – wie auch er – mit ihren Familien am bisherigen Dienstort bleiben.

Im Beruf zeichneten Ernst Bertram-Herschel seine fachliche Kompetenz und seine hohe Motivation aus. Er stieg in den gehobenen Dienst auf und leitete zuletzt ein Sachgebiet des Inneren Dienstes. Sein Wirken beschränkte sich jedoch darauf nicht. Aus einer sozialen und christlichen Motivation heraus engagierte er sich in vielfältiger Weise für das Gemeinwohl. Von seinem Einsatz in der Kirche und dem Sport haben wir schon gehört, aber er war auch ehrenamtlicher Richter am Verwaltungsgericht und kümmerte sich als Prüfer um die Ausbildung des Behörden Nachwuchses. Seine Mitmenschen lagen ihm auch am Arbeitsplatz am Herzen. In Gewerkschaft und Sozialdemokratie aktiv, gehörte er jahrzehntlang dem Personalrat an, erst beim BZR, anschließend im Justizministerium. Dass es sozial gerecht zugeht, dies war sein Anliegen. Dafür setzte er sich ein, und wenn er dies nicht verwirklicht sah, dann mahnte er diese Gerechtigkeit beharrlich an.

Seinen Kolleginnen und Kollegen stand er immer mit Rat und Tat zur Seite. Es genügte ein kurzer Zuruf und schon nahm er sich einer Sache an. Einmal fehlten wenige Stunden vor Eröffnung einer internationalen Konferenz wichtige Bauteile – und das kurz vor dem Wochenende. Ernst Bertram-Herschel setzte sich an das Telefon, ließ seine Kontakte spielen und in kurzer Zeit war das Problem gelöst. Er verstand es, nicht nur abstrakte Konzepte zu entwerfen, sondern Ideen auch in die Praxis umzusetzen. Nie war er sich zu schade, selbst mit anzupacken – und beim Regierungsumzug 1999 war das oft genug auch nötig. Seine freundliche und ausgleichende Art hat ihn bei den Kollegen so beliebt gemacht. Wenn es irgendwo Spannungen gab, wenn unterschiedliche Interessen zu Konflikten führten, dann war es häufig Ernst Bertram-Herschel, der vermittelte und die Menschen wieder an einen Tisch brachte. Diese besondere Gabe machte ihn zu einem geschätzten Gesprächspartner und Ratgeber.

Beeindruckend war, wie er sich seiner schweren Krankheit stellte. Seine Arbeit im Ministerium machte er, soweit ihm dies nur irgendwie möglich blieb. Er wusste, dass über kurz oder lang ein anderer seinen Arbeitsplatz würde übernehmen müssen. Aber



Brigitte Zypries, MdB

sein Wissen und sein Erfahrungsschatz sollten dem Haus nicht verloren gehen. Beides weiterzugeben war ihm bis zuletzt ein großes Anliegen, und wie er das gemeistert hat, das hat viele Kolleginnen und Kollegen tief beeindruckt. Ernst Bertram-Herschel war ein Mann der Tat, aber sein Tod erinnert uns daran, dass wir Menschen nicht alles in der Hand haben. Sein Glaube hat ihm gewiss geholfen, seine Krankheit zu tragen. Auch wenn ihm der Abschied schwer fiel, seine Kollegen hat er mit dem Eindruck verlassen: Da geht jemand, der trotz seines schweren Schicksals mit sich selbst im Reinen ist.

Liebe Frau Herschel, liebe Kinder, alle Mitarbeiter des BMJ und ich teilen Ihre Trauer und Ihren Schmerz. Wir wünschen Ihnen Stärke und Zuversicht. Ihr Mann, Ihr Vater war mit seiner Herzlichkeit, mit seinem Sachverstand und seiner Tatkraft nicht nur ein hervorragender Beamter, sondern auch ein vorbildlicher Staatsbürger. Wir werden Ernst Bertram-Herschel nicht vergessen, denn er wird uns fehlen.



# gkl berlin fordert Überprüfung und Korrektur des Zentralen Personalüberhangmanagement

Am 1. und 2. Juni 2007 kam der Landesvorstand der gkl berlin im Bildungszentrum zu seiner Klausurtagung zusammen, um sich über die konkrete Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Arbeit auszutauschen und Schwerpunkte für die nächsten Monate festzulegen.



Die Schwerpunkte lagen auf der Verabschiedung einer Resolution, die Forderungen zum sachgerechten und menschlichen Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen des Zentralen Personalüberhang (ZeP) zum Inhalt hat. Der derzeitige Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen des ZeP sowie die bisherige Verfahrensweise des Stellenpool muss umgehend – unter Hinzuziehung der Gewerkschaften – überprüft und dringend korrigiert werden.

Ferner fordert die gkl berlin alle im Abgeordnetenhaus vertretenen Parteien auf, umgehend eine konstruktive Aufgabenkritik zu betreiben, bevor in der Berliner Verwaltung weitere pauschale und nicht nachvollziehbare Stellenstreichungen durchgeführt werden. Bei dieser Aufgabenkritik ist vorausschauend für einen Zeitraum von mindestens 15 bis 20 Jahre zu planen. Neben dieser Aufgabenkritik fordert

der Landesvorstand der gkl berlin das Abgeordnetenhaus auf, gleichzeitig für eine Personalpolitik zu sorgen, die zukunftsgerichtet nur durch die Schaffung eines sachgerechten Einstellungskorridors und adäquate Ausbildung von Verwaltungskräften erfolgen kann.

Im Rahmen der Klausurtagung informierte Gabriele Homola, Hauptfilialeleiterin der BBBank in Berlin, insbesondere über das neue und kostenfreie Bezügekonto der BBBank für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Mit der BBBank arbeitet die gkl berlin seit einigen Monaten sehr konstruktiv zusammen und empfiehlt jedem Beschäftigten des Landes Berlin das Leistungsspektrum der BBBank mit dem des eigenen Kreditinstituts zu vergleichen. Auch zur HUK Coburg unterhält die gkl berlin ein äußerst angenehmes Geschäftsverhältnis. Im Namen der Selbsthilfeeinrichtung des öffentlichen Dienstes informierte Mario Zepke über die Leistungen der HUK Coburg. Ferner referierte er ausführlich über die Auswirkungen der Gesundheitsreform auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Zukünftig sind weitere gemeinsame Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsgruppen der gkl berlin geplant.





Beitrittserklärung bitte zurücksenden an:  
DBB Betreuungsverein Berlin e.V., Mommsenstr. 58, 10629 Berlin, Tel. 030/32795214

**Beitrittserklärung zur Gruppen-Sterbegeldversicherung  
(bis Alter 80)**

Bitte ankreuzen:  
 Mitglied  
 Familienangehörige

**Zu versichernde Person**

Name / Vorname	PLZ / Wohnort
Straße / Hausnummer	Geburtsdatum
Versicherungsbeginn	Telefonnummer für Rückfragen

Bitte kreuzen  Sie an:  
 weiblich  männlich

**Versicherungsumfang**

Ich beantrage eine Versicherungssumme von: (bitte ankreuzen)

Versicherungssumme in €	Monatlicher Beitrag in € (siehe Rückseite)
<input type="checkbox"/> 3.000	
<input type="checkbox"/> 5.000	
<input type="checkbox"/> 7.000	
<input type="checkbox"/> 10.000	
<input type="checkbox"/> 12.500	

Ich wähle folgende Summe unter 12.500 Euro: Euro .....  
Mindestsumme 500,- Euro

**Einzugsauftrag**

(bitte in jedem Fall ausfüllen)

Ich beantrage die Mitgliedschaft im DBB-Betreuungsverein Berlin e.V. zum nächstmöglichen Termin. Der Mitgliedsbeitrag beträgt monatlich 0,15 €. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Beiträge für diese und bereits bestehende Gruppen-Sterbegeld-Versicherung(en) zzgl. des monatlichen Mitgliedsbeitrages in Höhe von 0,15 € bis auf schriftlichen Widerruf im Lastschriftverfahren  monatlich  vierteljährlich eingezogen werden **(bitte ankreuzen)**.

Konto-Nummer	Bankleitzahl
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Bank / Sparkasse / Postbank	Konto-Inhaber
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

**Produktbeschreibung**

Die Versicherungsleistung wird beim Tod der versicherten Person fällig. Das Höchst Eintrittsalter beträgt 80 Jahre. Der Versicherer verzichtet auf eine Gesundheitsprüfung; stattdessen gilt beim Tod der versicherten Person im 1. Versicherungsjahr folgende Staffelung der Versicherungssumme: Bei Tod im 1. Monat: Rückzahlung des eingezahlten Beitrages; bei Tod im 2. Monat: Zahlung von 1/12 der Versicherungssumme; bei Tod im 3. Monat Zahlung von 2/12 der Versicherungssumme usw.; allmonat-

lich um 1/12 der Versicherungssumme steigend bis zur vollen Versicherungssumme ab Beginn des 2. Versicherungsjahres. Stirbt die versicherte Person vor Ablauf des ersten Versicherungsjahres infolge eines im ersten Versicherungsjahr eingetretenen Unfalls, wird stets die volle Versicherungsleistung erbracht.

**Überschussbeteiligung**

Die von der DBV-Winterthur Lebensversicherung AG laufend erwirtschafteten Überschüsse werden in Form von Grund- und Zinsüberschussanteilen weitergegeben. Die Grundüberschussanteile werden mit den von mir zu zahlenden Versicherungsbeiträgen verrechnet.

**Die Zinsüberschussanteile werden verzinslich angesammelt und zusammen mit der Versicherungsleistung ausgezahlt.**

**Zuwendungserklärung**

Die während meiner Mitgliedschaft auf die Sterbegeldversicherung anfallenden Grundüberschussanteile werden mit den von mir zu zahlenden Versicherungsbeiträgen verrechnet. Bis auf meinen jederzeit möglichen Widerruf wende ich der Vereinigung laufend Beträge in Höhe der jeweils verrechneten Überschussanteile zu. Dadurch kommen diese Beträge wirt-

**schaftlich nicht mir, sondern der Vereinigung zu 1 % für satzungsgemäße Aufgaben und zu 99 % zur Förderung der Sterbegeldeinrichtung (Kostendeckungsmittel) zugute. Über die Höhe der Zuwendungen gibt die Vereinigung auf Anfrage jederzeit Auskunft.**

**Unterschriften**

Bevor Sie diesen Antrag unterschreiben, lesen Sie bitte auf der Rückseite die Schlusserklärung der zu versichernden Person. Die Schlusserklärung enthält u. a. die Einwilligungsklausel nach dem

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und Hinweise zum Widerspruchsrecht; sie ist wichtiger Bestandteil des Vertrages. Sie machen mit Ihrer Unterschrift die Schlusserklärung zum Inhalt dieses Antrags.

Ort / Datum	Unterschrift der zu versichernden Person	Unterschrift der Kontoinhaberin/des Kontoinhabers
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

**interne Angaben**

Gruppenvertragsnummer	Personenkreis	Versicherungsscheinnummer	Versicherungssumme	Versicherungsbeginn
4 7 9 0 0 5 9 4 6 3		4 7		0 1 2 0 0 7

## Berechnung des Eintrittsalters

Beginnjahr der Versicherung minus Geburtsjahr der zu versichernden Person = Eintrittsalter

## Beitragszahlung

Die Beiträge sind bis zum Ende des Monats zu entrichten, in dem die versicherte Person stirbt; längstens jedoch bis

zum Ende des Versicherungsjahres, in dem die versicherte Person das rechnungsmäßige 85. Lebensjahr vollendet.

Monatsbeiträge für je			500,- € Versicherungssumme						Produkt VG 9/2007								
Für andere Versicherungssummen ist der Beitrag entsprechend zu vervielfachen. Dadurch können sich Rundungsdifferenzen ergeben.																	
Eintrittsalter	Frauen	Männer	Eintrittsalter	Frauen	Männer	Eintrittsalter	Frauen	Männer	Eintrittsalter	Frauen	Männer	Eintrittsalter	Frauen	Männer			
15	0,51	0,59	30	0,71	0,84	45	1,09	1,34	60	1,97	2,51	75	5,14	6,19			
16	0,52	0,61	31	0,73	0,86	46	1,13	1,39	61	2,07	2,63	76	5,66	6,75			
17	0,53	0,62	32	0,75	0,89	47	1,17	1,45	62	2,17	2,76	77	6,30	7,41			
18	0,54	0,63	33	0,77	0,91	48	1,21	1,50	63	2,29	2,91	78	7,09	8,22			
19	0,56	0,65	34	0,79	0,94	49	1,26	1,56	64	2,41	3,06	79	8,11	9,24			
20	0,57	0,66	35	0,81	0,97	50	1,30	1,63	65	2,55	3,23	80	9,49	10,61			
21	0,58	0,67	36	0,83	1,00	51	1,35	1,69	66	2,70	3,42						
22	0,59	0,69	37	0,86	1,03	52	1,40	1,76	67	2,86	3,62						
23	0,60	0,71	38	0,88	1,06	53	1,46	1,84	68	3,05	3,84						
24	0,62	0,72	39	0,91	1,09	54	1,52	1,92	69	3,25	4,08						
25	0,63	0,74	40	0,94	1,13	55	1,58	2,00	70	3,48	4,35						
26	0,65	0,76	41	0,96	1,17	56	1,65	2,09	71	3,73	4,64						
27	0,66	0,78	42	0,99	1,21	57	1,72	2,18	72	4,02	4,97						
28	0,68	0,80	43	1,03	1,25	58	1,80	2,28	73	4,35	5,34						
29	0,69	0,82	44	1,06	1,30	59	1,88	2,39	74	4,73	5,75						

## Unfalltod-Zusatzversicherung

Lt. den Bedingungen für die Unfall-Zusatzversicherung ist diese Zusatzversicherung - außer bei einem Eintrittsalter ab 75 Jahren - stets eingeschlossen. Der Zusatzbeitrag für die Unfall-Zusatzversicherung beträgt je 500,- € Sterbegeld monatlich 0,04 €; er ist in den entsprechenden Beiträgen der Tabelle bereits enthalten. Bei Tod infolge eines Unfalles vor dem Ende des Versicherungsjahres, in dem die versicherte Person ihr

75. Lebensjahr vollendet hat, wird das doppelte Sterbegeld gezahlt. Stirbt die versicherte Person danach, leistet der Versicherer dennoch in folgendem Fall: Der Unfall muss bei der Benutzung eines dem öffentlichen Personenverkehr dienenden Verkehrsmittels eingetreten **und** das Verkehrsmittel muss diesem Unfall selbst ausgesetzt gewesen sein.

## Schlusserklärung der zu versichernden Person

### Einwilligungsklausel nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Ich willige ein, dass die Versicherer der DBV-Winterthur Gruppe allgemeine Antrags-, Vertrags-, Abrechnungs- und Leistungsdaten in gemeinsamen Datensammlungen führen, soweit dies der ordnungsgemäßen Durchführung meiner Versicherungsangelegenheiten dient. Mir ist bekannt, dass die Vereinigung Versicherungsnehmerin ist. Sie handelt in meinem Auftrag. Ich bevollmächtige die Vereinigung zur Vertretung bei der Abgabe und Entgegennahme aller das Versicherungsverhältnis betreffenden Willenserklärungen (einschließlich der Kündigung der Ster-

begeldversicherung beim Ausscheiden des Mitglieds aus der Vereinigung); die Vertretungsbefugnis erstreckt sich jedoch nicht auf die Empfangnahme von Versicherungsleistungen und die Änderung des Bezugsrechts.

**Bei höherem Eintrittsalter können die zu zahlenden Beiträge in ihrem Gesamtbetrag die versicherte Leistung unter Umständen übersteigen.**

### Schweigepflichtentbindungserklärung

Der Versicherer darf nur bei Freitod innerhalb der ersten 3 Versicherungsjahre oder bei einem Unfalltod die Ärztinnen/Ärzte, welche die Todesursache feststellen werden, und die Ärztinnen/Ärzte und Heilkundigen, die mich im letzten Jahr vor meinem Tod untersuchen oder behandeln werden sowie Behörden - mit Ausnahme von Sozialver-

sicherungsträgern - über die Todesursache oder die Krankheiten, die zum Tod geführt haben, befragen. Insoweit entbinde ich alle, die hiernach befragt werden, von der Schweigepflicht auch über meinen Tod hinaus.

### Widerspruchsrecht

**Ich kann dem Versicherungsvertrag bis zum Ablauf von 1 Monat nach Zugang des Versicherungsscheins, der Versicherungsbedingungen und der übrigen Verbraucherinformationen wider-**

**sprechen. Zur Wahrung dieser Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.**

### Versicherungsbedingungen

Für die Versicherung gelten die allgemeinen Bedingungen für die Gruppen-Sterbegeldversicherung nach Sondertarifen (Vertragsgrundlage 260), die Bedingungen für die Unfall-Zusatzversicherung (Vertragsgrundlage 500) und die Verbraucherinformationen nach § 10a VAG. Diese werden mit dem Versicherungsschein und einer Kopie des Antrags übersandt;

auf Wunsch können die allgemeinen Bedingungen auch schon bei Antragstellung ausgehändigt werden. Maßgeblich für den Versicherungsvertrag sind ausschließlich die bei Policierung ausgehändigten Unterlagen.

### Allgemeine Hinweise

Auf diesen Vertrag findet das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Die zuständige Aufsichtsbehörde ist die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Graurheindorfer Str. 108, 53117 Bonn. Besondere Vereinbarungen sind nur mit Zustimmung des

Versicherers wirksam. Eine bestehende Versicherung aufzugeben und dafür eine neue Versicherung abzuschließen, ist für die zu versichernde Person im Allgemeinen unzumutbar und wird daher von den Versicherungsunternehmen nicht gewünscht.

### Versicherungsträgerin

DBV-Winterthur Lebensversicherung Aktiengesellschaft  
Sitz: Wiesbaden (AG WI - 21 HRB 7501)  
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Herbert Falk  
Vorstand: Dr. Frank Keuper (Vors.), Wolfgang Hanssmann,  
Ulrich C. Nießen, Anette Rosenzweig, Dr. Heinz-Peter Roß,  
Dr. Jan Martin Wicke

Anschrift:  
Frankfurter Straße 50  
65178 Wiesbaden

# Schulinspektion ante portas

In der zweiten Maiwoche legte die für die Schule zuständige Senatsverwaltung eine erste Bilanz der in Berlin eingeführten Schulinspektion vor. Für den Laien stellt sich leicht die Frage: Schulinspektion – was ist das?

Die Schulinspektion ist eine originäre Aufgabe der Schulaufsicht; es gibt sie – wenn auch unter einem anderen Namen – bereits seit Mitte der fünfziger Jahre. Damals sprach man von so genannten Schulrevisionen. Eine Gruppe der Schule schulfremder Personen (in der Regel Schulaufsichtsbeamte) besuchten für eine Woche eine Schule, nahmen am Unterricht und an Konferenzen teil, erhielten Einblick in die Schulorganisation, die Schulakten und die Prüfungsergebnisse und fertigten dann einen Bericht, der die Arbeit der Schule würdigte und ggf. Hinweise für notwendig erscheinende Änderungen enthielt. So damals – doch wie so Vieles geriet die Aufgabe der Schulrevision nach ihrem Start bald in Vergessenheit, war doch zu dieser Zeit die Zuständigkeit für die einzelne Schule zwischen den Bezirksämtern und der Senatsschulverwaltung sehr stark getrennt und erledigten ein Großteil der Aufgaben der Schulaufsicht im Rahmen der so genannten Organierte Beamte der Bezirksverwaltungen und nicht der Senatsverwaltung. Der Verfasser jedenfalls kann guten Gewissens berichten, solange er in und für die Berliner Schule (1971) tätig ist, hat keine Schulrevisionen in Berlin stattgefunden.

So ist es nur verständlich, dass im Rahmen der in den 90er Jahren auch in Berlin verstärkt einsetzenden Diskussion um die Qualität von Schule eine vergleichbare Idee bald geboren wurde. 1999 wurde im Auftrag der damaligen Schulsenatorin Ingrid Stahmer eine Projektgruppe „Schulqualität in Berlin“ (SQIB) eingerichtet, die ein umfassendes Programm zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in den Berliner Schulen entwickelte, dazu gehören heute unbestritten:

- die Orientierung an von außen gesetzten Bildungsstandards,
- die Teilnahme an nationalen und internationalen Schulleistungsvergleichs- und Bildungsstudien,
- die Durchführung von zentralen, standardisierten Tests,
- die Durchführung und Auswertung landesweiter einheitlicher Abschlussprüfungen,
- die regelmäßige Selbstevaluation der Schulen (interne Evaluation),
- die Veröffentlichung des Schulporträts im Internet,



Dr. Jobst Werner

- die **Schulinspektion** als externe Evaluationsmaßnahme sowie
- das Bildungs- und Systemmonitoring als nationale und landesweite Aufgabe.

Grundlage der Schulinspektion sind das von jeder Schule zu erarbeitende Schulprogramm – nach den rechtlichen Vorgaben musste jede öffentliche Berliner Schule ein solches bis zum Herbst 2006 der Schulaufsicht zur Genehmigung vorlegen – und die bis dahin durchgeführten Berichte über die Ergebnisse der internen Evaluation der Schule (Jeder Schulleiter muss jährlich sowohl der Gesamtkonferenz der Lehrkräfte als auch der Schulkonferenz einen Bericht über die Entwicklung der Schule erstatten, alle drei Jahre ist ein Bericht über die Interne Evaluation vorgeschrieben – erstmals im März 2008).

## Mitglieder der Inspektionsteams

Die Schulinspektion als Teil der staatlichen Schulaufsicht erfolgt durch Inspektionsteams, deren Mitglieder von der Schulaufsichtsbehörde bestimmt und ausgebildet werden. Jedes Team setzt sich zusammen aus:

### Impressum

Das hauptstadt magazin – hm – ist ein Informationsdienst des dbb beamtend und tarifunion berlin für die Beschäftigten im Berliner Landesdienst und der Bundesverwaltung. Die nächste Redaktionskonferenz findet am 19. Juni 2007 statt.

Verantwortlich i. S. d. P.: Joachim Jetschmann, p. A. dbb berlin, Mommsenstraße 58, 10629 Berlin, Telefon 0 30/3 27 95 20, Telefax 0 30/32 79 52 20, E-Mail: post@dbb-berlin.de. Einzelmitglieder des dbb berlin erhalten das hm kostenlos zugesandt. Herausgegeben in Zusammenarbeit mit dem dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin.  
Anzeigenverkauf: dbb verlag gmbh, Katy Netz  
Telefon 0 30/7 26 19 17 24, Telefax 0 30/7 26 19 17 40  
Herstellung: Vereinigte Verlagsanstalten GmbH, Höherweg 278, 40231 Düsseldorf. Layout: Marian-Andreas Neugebauer. Fotos: dbb berlin, MEV.

- einem Schulaufsichtsbeamten bzw. einer Schulaufsichtsbeamtin,
- einem Schulleiter bzw. einer Schulleiterin (natürlich einer anderen Schule) und
- einer Lehrkraft (natürlich einer anderen Schule).
- Daneben können Institutionen der Wirtschaft, der Wissenschaft und der Landeselternvertretung Mitglieder für diese Teams benennen, die dann jedoch am Ablauf einer Inspektion vollständig teilnehmen müssen.

### Ablauf der Schulinspektion

Drei bis sechs Monate vor der Durchführung wird der Schule die Inspektion angekündigt. Spätestens vier Wochen vor diesem Termin übergibt die Schule dem Team die notwendigen Schuldokumente zur Analyse ( Schulprogramm, Evaluationsbericht, Protokolle der Schulkonferenz und der Lehrerkonferenzen, Kurshefte, Vertretungspläne, Statistiken, Zeugnislisten, Erziehungsvereinbarungen, Beratungsunterlagen u. Ä.)

Durchführung des Schulbesuchs in der Regel an zwei Tagen (bei großen Schulen bis zu vier Tagen). Dabei erfolgen eine Schulbegehung, 20minütige Unterrichtsbesuche in allen Klassenstufen und möglichst vielen Fächern, (Gespräche und Interviews mit der Schulleitung, Lehrkräften, dem sonstigen Personal, Eltern und Schüler/innen).

### Ergebnis der Schulinspektion

- Zwei Wochen nach der Inspektion erhält die Schule eine erste Fassung des Berichts, der sowohl die Stärken der Schule hervorhebt als auch den Entwicklungsbedarf benennt. Auf Grund von Rückmeldungen der Schule zu diesem Entwurf kann derselbe ggf. noch verändert werden.
- Sechs Wochen nach der Inspektion wird der endgültige Bericht der Schule, der zuständigen Schulaufsicht und dem Schulträger zugestellt.
- Weitere zwei Wochen später wird der Bericht durch das Inspektionsteam mit der Schulleitung, den Evaluationsberatern der Schule und der Schulkonferenz erörtert sowie weitere zwei Wochen später mit der zuständigen Schulaufsicht und dem Schulträger.

In welcher Form der Bericht oder Teile davon veröffentlicht werden, ist dann alleine Sache der Schule. Jedoch soll man sich nichts vormachen, bedingt

durch die Erörterung desselben ergibt sich eine gewollte nicht nur schulinterne Offenlegung. Und wenn auch seitens der Behörde ein Ranking der Schulen durch diese Ergebnisse stets verneint wird, so kann man nach meiner Überzeugung davon ausgehen, dass in absehbarer Zeit ein solches Ranking de facto eintreten wird.

Die eingangs erwähnte **erste Zwischenbilanz** beruht auf der Inspektion von 45 Schulen, die sich zu einem großen Teil freiwillig zu einer Inspektion gemeldet haben. In dem Bericht wird benannt, dass

- 24 der 45 Schulen ein deutlich positives Qualitätsprofil ausweisen und
- bei 21 der 45 Schulen Mängel festgestellt wurden, die bei zwei der Schulen so groß waren, dass diese in zwei Jahren erneut zu besuchen sind.

Mittlerweile sind mehr als 100 weitere Schulen besucht worden (bis zum Beginn der Sommerferien sollen es insgesamt 160 weitere geworden sein). Es bleibt abzuwarten, wie diese Ergebnisse ausgefallen sind.

Sicher jedoch ist, dass es bei einer Feststellung von Ergebnissen nicht bleiben darf, vielmehr müssen erkannte Mängel abgestellt werden. Dazu gehören auch personelle und materielle Unterstützung der betroffenen Schulen – der Vorsitzende des Landeselternausschusses fordert sogar, dass das „qualitätshemmende Personal“ ausgetauscht werden müsse, wenn sich bei einer erneuten Inspektion keine deutliche Verbesserung zeige.

