



Nr. 10

15. März 2017

Inhalt

[Integration von Flüchtlingen erfordert mehr Personal im öffentlichen Dienst+++](#)

[Psychosoziale Risiken in der Verwaltung - Benra: „Zu wenig Personal bedeutet Stress“+++](#)

[Frauenförderung im öffentlichen Dienst: Kritik an schlechterer Beurteilung wegen Familienzeit+++](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

[Beamte in Hessen: Bewegung bei Besoldung und Arbeitszeit+++](#)

[Saarland: Besoldungsanpassung für 2017 und 2018 vereinbart+++](#)

[Mecklenburg-Vorpommern: Bessere Mitbestimmung und Besoldung gefordert+++](#)

[Besoldungserhöhung: BWV erhält Unterstützung von SPD und CDU+++](#)

[Deutsche Bahn: GDL setzt „wirkungsvolles Gesamtpaket“ durch+++](#)

[GdS: „Schutzschirm“ für die Beschäftigten der IKK classic+++](#)

[Namen und Nachrichten+++](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

Integration von Flüchtlingen erfordert mehr Personal im öffentlichen Dienst

(dbb) Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt hat mehr Personal im öffentlichen Dienst für die Integration von Flüchtlingen gefordert. Zehntausende zusätzliche Beamte seien dafür nötig, sagte er der „Neuen Osnabrücker Zeitung“ (Ausgabe vom 13. März 2017): „Fast alle Sektoren des öffentlichen Dienstes sind betroffen. Da muss der Staat auf allen Ebenen handeln.“

Es würde Personal bei der Polizei, in Kindergärten und Schulen, bei den sozialen Diensten, in Arbeits- und Jobcentern sowie den Sozialversicherungen fehlen. Um mehr Bewerber zu finden, müsse der Staat beim Gehalt etwas draufpacken, das Geld dafür sei vorhanden. „Im Augenblick sind die öffentlichen Kassen ja relativ gut gefüllt“, so der dbb Chef.

In dem Interview warnte Dauderstädt auch vor einem Zusammenbruch der türkischen Verwaltung nach den Massenentlassungen. „Ich habe große Sorge, dass die öffentlichen Dienste in der Türkei massiv in ihrer Funktionsfähigkeit beeinträchtigt sind“, sagte er. „Die Verwaltung arbeitet nicht mehr gründlich genug und nicht mehr korrekt.“ So könnten chaotische Zustände entstehen.

(01/10/17)

Psychosoziale Risiken in der Verwaltung - Benra: „Zu wenig Personal bedeutet Stress“

(dbb) Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik, Hans-Ulrich Benra, hat den Personalmangel in vielen Verwaltungen als eine der größten Gefahrenquellen für die psychische Gesundheit der Beschäftigten kritisiert. „Zu wenig Personal bedeutet Stress für die Kolleginnen und Kollegen. Das setzt einen Teufelskreis in Gang, denn es führt zu weiteren, nun krankheitsbedingten Personalengpässen und damit zu einer noch höheren Belastung der verbleibenden Beschäftigten“, sagte Benra am 14. März 2017 bei der Eröffnung einer Konferenz der europäischen Sozialpartner über psychosoziale Risiken in der Verwaltung. Es müssten Verhandlungen über die Reduzierung solcher Risiken aufgenommen werden.

Benra erinnerte daran, dass Stellenstreichungen den öffentlichen Dienst in Deutschland und in vielen anderen EU-Staaten lange Zeit geprägt hätten: „Zwar können wir unter dem Druck der Demografie allmählich eine Trendumkehr feststellen. Die Aufgabenverdichtung bleibt aber in vielen Teilen sehr hoch.“ Es sei klar, dass der daraus resultierende Zeitdruck zu negativem Stress führe. Ein weiterer wesentlicher Stressfaktor sei die berechtigte Angst der Beschäftigten vor verbalen oder sogar physischen Attacken durch Dritte. „In den vergangenen Jahren ist eine beunruhigende Zunahme solcher Übergriffe zu verzeichnen.“ Das stelle den Staat und die Sozialpartner europaweit vor große Herausforderungen.

Siglinde Hasse, die Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Sozialversicherung

(GdS) und Vizepräsidentin der Kommission für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI), kritisierte auf der Konferenz ebenfalls die Sparpolitik auf Kosten des öffentlichen Dienstes: „Wenn immer mehr Aufgaben mit immer weniger Personal und auch mit unzureichender materieller Ausstattung bewältigt werden sollen, ist dies ein psychosozialer Risikofaktor erster Güte.“ Die meisten weiteren Stressfaktoren ließen sich daraus ableiten. „Wir brauchen also nicht nur gute Verfahren und feste Regeln für die Organisationskultur, Arbeitsabläufe und den Umgang mit den neuen Technologien. Wir brauchen vor allem die Einsicht der Politik, dass der öffentliche Dienst ein stabilisierender Faktor für die Gesellschaft ist, den man nicht auspressen kann wie eine Zitrone.“

(02/10/17)

Frauenförderung im öffentlichen Dienst: Kritik an schlechterer Beurteilung wegen Familienzeit

(dbb) „Frauenförderung im öffentlichen Dienst muss auf ein neues Fundament gestellt werden.“ Mit diesem Appell haben dbb und dbb bundesfrauenvertretung die gemeinsame Forderung nach einem diskriminierungsfreien Beurteilungssystem im öffentlichen Dienst am 10. März 2017 erneuert. Der Einsatz von Beschäftigten für ihre Familie dürfe keine negativen Folgen für die individuelle dienstliche Beurteilung haben.

„Wer sich für seine Familie Zeit nimmt und die Arbeit reduziert oder gar unterbricht, muss im öffentlichen Dienst mit schlechteren Noten bei der dienstlichen Beurteilung rechnen. Das ist nicht tragbar, zumal es vor allem die Frauen trifft, die im Beruf deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen zugunsten der Familie kürzertreten. Familienzeit darf sich nicht negativ auf die Bewertung der Arbeitsleistung auswirken“, sagte dbb Bundesvorsitzender Klaus Dauderstädt auf der Frühjahrssitzung der dbb Frauen in Königswinter. „Wenn wir über Vereinbarkeit von Familie und Beruf reden, dann ist auch das Beurteilungssystem ein Thema, das in die Überlegungen und Maßnahmen einbezogen werden muss.“

Bereits eine durchschnittliche Beurteilung in frühen Dienstjahren könne die Tür zur Führungsetage endgültig zuschlagen, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. „Mit Mitte 40 wissen viele Beamtinnen: Viel mehr als das, was sie bisher erreicht haben, können sie von ihrem Berufs-

leben nicht erwarten – obwohl noch mindestens 20 Dienstjahre vor ihnen liegen. Auch die Höhe der Altersbezüge ist damit besiegelt. Sie sind verdonnert zu ‚lebenslänglich zweitrangig‘“, kritisierte Wildfeuer. Das sei für die Betroffenen nicht nur diskriminierend, sondern auch demotivierend.

Der Frage, wie ein gendergerechtes und diskriminierungsfreies Beurteilungssystem im öffentlichen Dienst aussehen kann, würden dbb und dbb bundesfrauenvertretung in einer breiten und offen geführten Debatte nachgehen wollen. „Auf der Frauenpolitischen Fachtagung am 11. Mai 2017 im dbb forum berlin werden wir mit Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus Politik und Verwaltung in den Dialog treten und Lösungsansätze formulieren. Insbesondere mit Blick auf die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltungen müssen wir den Diskurs über eine gendergerechte Leistungskultur führen – und das besser heute als morgen“, so Wildfeuer.
(03/10/17)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Beamte in Hessen: Bewegung bei Besoldung und Arbeitszeit

(dbb) „Die hessischen Beamtinnen und Beamten nehmen an der allgemeinen Einkommensentwicklung 2017 teil“, sagte der Vorsitzende des dbb Hessen, Heini Schmitt, am 14. März 2017 in Wiesbaden mit Blick auf eine entsprechende Bekanntmachung der hessischen Landesregierung. Demnach erfolgt eine Besoldungs- und Versorgungs-Anpassung um 2,0 Prozent, mindestens aber 75 Euro, ab dem 1. Juli 2017 und 2,2 Prozent ab dem 1. Februar 2018. Die Anwärterbezüge werden zur gleichen Zeit jeweils um 35 Euro angehoben. Auch die Freifahrtregelung für den öffentlichen Nahverkehr im Jahr 2018 (dbb aktuell berichtete) soll für Beamte gelten. Das Bemühen der Landesregierung, den Tarifabschluss für die Angestellten im öffentlichen Dienst auch auf die Beamten zu übertragen erkenne man an, so Schmitt.

Mit Genugtuung stelle der dbb Hessen zudem fest, dass der Weg zur 40-Stunden-Woche für Beamte eingeschlagen worden sei. Durch intensive Gespräche mit der Politik habe man erreicht, dass die Beamten die 41. Arbeitsstunde künftig in ein Lebensarbeitszeitkonto „einzahlen“ – somit blieben dessen Vorteile

erhalten, was vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausdrücklich zu begrüßen sei.

Allerdings, bemängelte Schmitt, habe die Landesregierung erneut keine Nachbesserung der Beamtenbesoldung für die Jahre 2015 und

2016 zugesagt. „Dadurch klafft zwischen der Einkommensentwicklung für Angestellte und Beamte in Hessen ein Unterschied von 3,5 Prozent“, so Schmitt. Daher werde der dbb

Hessen an den drei Verfassungsklagen gegen die entsprechenden Besoldungsregelungen festhalten.
(04/10/17)

Saarland: Besoldungsanpassung für 2017 und 2018 vereinbart

(dbb) Der dbb saar und die saarländische Landesregierung haben sich in einem Spitzengespräch am 14. März 2017 auf Besoldungsanpassungen für die Jahre 2017 und 2018 geeinigt. Demnach erhalten Landes- und Kommunalbeamten sowie Versorgungsempfänger zum 1. Mai 2017 eine lineare Erhöhung um 2 Prozent (zusätzlich werden letztmalig 0,2 Prozent der Versorgungsrücklage zugeführt), sowie zum 1. September 2018 um 2,25 Prozent. Die Bezüge der Anwärter sollen jeweils zum Januar beider Jahre um 35 Euro angehoben werden, zudem erhalten diese einen zusätzlichen Urlaubstag (insgesamt 29 Tage).

Mit dem Gesamtergebnis seien die Forderungen des dbb saar und seiner Fachgewerkschaften in der Einkommensrunde 2017 und 2018 weitestgehend erfüllt, teilte der dbb Landesbund mit. Die zeitliche Verschiebung in 2017 und 2018 sei der von der Landesregierung angestrebten Einhaltung der Schulden-

bremse geschuldet. „Es ist uns aber gelungen, die zeitliche Verschiebung einheitlich nach vorne und nicht mehr nach einer zeitversetzten Staffelung der Besoldungsgruppen festzulegen“, heißt es in der Mitteilung weiter.
(05/10/17)

Mecklenburg-Vorpommern: Bessere Mitbestimmung und Besoldung gefordert

(dbb) Auf einer Personalversammlung des Innenministeriums von Mecklenburg-Vorpommern am 13. März 2017 hat der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht in seinem Grußwort an die Beschäftigten im Beisein von Innenminister Lorenz Caffier ein Bekenntnis der Landesregierung zu Verbesserungen im Personalvertretungsrecht und bei der Besoldung gefordert.

Das Landespersonalvertretungsrecht gelte als überholt und sei seit 1993 nicht wesentlich geändert worden. Verbesserungen, die inzwischen in anderen Ländern vollzogen wurden, habe man in Mecklenburg-Vorpommern nicht übernommen. „Bei der Mitbestimmung, den individuellen Rechten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch bei der Freistellungsstaffel für Personalräte rangiert Mecklenburg-Vorpommern im unteren Bereich der Länder“, so Knecht, „Personalräte, aber auch Bedienstete brauchen Wertschätzung und Motivation, um nicht weiter als fünftes Rad am Wagen wahrgenommen zu werden.“

Hart ins Gericht mit der Landesregierung ging Knecht auch bezüglich der Besoldung: „Seit 2013 ist es der Politik nicht mehr gelungen, Tarifiergebnisse zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtenschaft zu übertragen. Wer meint, so motivieren zu können, braucht sich nur einmal die Krankenstände vorlegen zu lassen. Für uns als Beamtenbund ist die Einkommensrunde erst dann zu Ende, wenn eine akzeptable Berichtigung der Besoldungserhöhung im Jahr 2017 und eine Eins-zu-Eins-Übertragung im Jahr 2018 gelingt“, sagte der dbb Landesvorsitzende.
(06/10/17)

Besoldungserhöhung: BBW erhält Unterstützung von SPD und CDU

(dbb) Der BBW - Beamtenbund Tarifunion und die SPD-Landtagsfraktion in Baden-Württemberg wollen sich gemeinsam für die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst auf die Beamten stark machen. Bei einem Meinungsaustausch am 7. März 2017 richteten SPD-Fraktionschef Andreas Stoch und BBW-Chef Volker Stich eine entsprechende Forderung an die grün-schwarze Landesregierung.

„Es ist genügend Geld in der Landeskasse, um die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung auf die Beamten zu finanzieren“, sagte Stich, der auch dbb Vize ist. Nach Jahren des Sparens sei jetzt die Zeit gekommen, „um Zeichen der Anerkennung zu setzen“. Der Beamtenbund selbst fordere zur Umsetzung seiner Ziele zwar keinen „Pakt“ mit der Landesregierung, sei aber für einen solchen „gesprächsbereit und offen“. Nach den Worten von SPD-Fraktionschef Stoch gehe es in diesen ökonomisch wie beschäftigungspolitisch guten Zeiten darum, den öffentlichen Dienst allgemein nicht von der Lohnentwicklung in der freien Wirtschaft abzuhängen. „Der Staat muss als Arbeitgeber soziales Vorbild sein und gerade in Zeiten eines harten Wettbewerbs um Fachkräfte für die Attraktivität seiner Jobs sorgen. Dazu gehört auch eine Bezahlung, die mit den Trends Schritt hält“, mahnte Stoch.

BBW-Chef Stich bekräftigte vor den SPD-Abgeordneten seine Forderung, die abgesenkte Eingangsbesoldung bei den Beamten noch

im Jahr 2017 zurückzunehmen. Fraktionschef Stoch verwies auf einen von der SPD in die Haushaltsberatungen eingebrachten Entschließungsantrag. Die Eingangsbesoldung für Beamte sollte demnach wieder schrittweise angehoben werden. Vorgesehen war, mit dieser Anhebung im Jahr 2018 zu beginnen und sie bis zum Jahr 2020 abzuschließen.

Auch von der CDU-Landtagsfraktion hat der BBW am 9. März 2017 bezüglich der Erhöhung der Besoldung Unterstützung erhalten. Der Vorsitzende Wolfgang Reinhart machte bei einem Gespräch deutlich, dass die Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung für die CDU-Fraktion oberste Priorität habe. Darüber hinaus erwarte man, dass BBW und Landesregierung ein Ergebnis erzielen, dass sich an der zeit- und wirkungsgleichen Übertragung des Tarifiergebnisses orientiere. Der Besoldungsabstand zu den Bundesbeamten und den bayrischen Landesbeamten dürfe nicht noch größer werden.
(07/10/17)

Deutsche Bahn: GDL setzt „wirkungsvolles Gesamtpaket“ durch

(dbb) Am 10. März 2017 konnten in Berlin die Schlichtung zwischen der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und der Deutschen Bahn (DB) unter dem Vorsitz des thüringischen Ministerpräsidenten Bodo Ramelow und des ehemaligen brandenburgischen Ministerpräsidenten Matthias Platzeck erfolgreich beendet werden. Vereinbart wurden insbesondere eine Erhöhung der Entgelte und Zulagen sowie verbesserte Regelungen zur Arbeits- und Ruhezeitverteilung. „Nach einer sechs Verhandlungen umfassenden Hängepartie und einem umfangreichen Schlichtungsmarathon konnte die GDL erneut ein wirkungsvolles Gesamtpaket für ihre Mitglieder schnüren“, sagte der GDL-Bundesvorsitzende und dbb Vize Claus Weselsky.

Für die Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen bei der DB bedeute dies vor allem mehr Planungssicherheit und damit eine verbindliche Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit. „Wir sind unter dem Motto ‚Mehr Plan, mehr Leben‘ angetreten und haben die damit verknüpften, dringlichen Kernziele erreicht“, so Weselsky. „Den Schlichtern ist dafür zu danken, dass damit ein wichtiger Schritt zur Attraktivitätssteigerung der Berufe des Zugpersonals eingeleitet werden konnte.“ Erstmals gelte nun im Durchschnitt des Jahres das Prinzip „5 + 2“. Das bedeutet, dass Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen nur an durchschnittlich fünf Tagen je Kalenderwoche arbeiten und anschließend zwei Tage frei haben. Die individuelle Planungssicherheit für den Arbeitnehmer werde in drei Schritten hergestellt: Im ersten Schritt für seine Jahresplanung mit dem Jahresruhetags- und Urlaubsplan; Im

zweiten Schritt für seine Monatsplanung durch verbindliche Ruhetage und Ruhezeiten; Im dritten Schritt für seine Wochenplanung durch eine verbindliche Schichtplanung.

Neben weiteren Verbesserungen komme eine allgemeine Erhöhung der Entgelttabellen um 2,5 Prozent ab dem 1. April 2017 hinzu, mit der sich auch Zulagen erhöhen. Weiterhin erfolge eine Einmalzahlung in Höhe von 550 Euro. Viele Zulagen sollen nochmal ab dem 1. Januar 2018 um 2,62 Prozent erhöht werden. Mit der Veränderung der Struktur der Entgelttabellen für Lokomotivführer und Zugbegleiter werde zudem die Attraktivität der Berufsbilder zukünftig deutlich gesteigert. Dabei würden insbesondere jüngere Lokomotivführer und berufserfahrene Zugbegleiter profitieren.
(08/10/17)

GdS: „Schutzschirm“ für die Beschäftigten der IKK classic

(dbb) Nach mehreren intensiven Verhandlungsrunden hat die Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) am 14. März 2017 grünes Licht für einen neuen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung bei der IKK classic gegeben. Zuvor hatten sich 94,7 Prozent der betroffenen GdS-Mitglieder für eine Annahme des Verhandlungsergebnisses von Ende Februar 2017 ausgesprochen. „Das eindeutige Votum unserer Mitgliederbefragung belegt, dass unsere Tarifkommission in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern erstklassige Schutzregelungen zur Begleitung der Reorganisationsmaßnahmen bei der IKK classic erzielen konnte“, erklärte dazu der GdS-Bundesvorsitzende Maik Wagner. Zu den wichtigsten Eckpunkten des Tarifvertrages gehöre demnach der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und Herabgruppierungen.

Außerdem habe die GdS im neuen Tarifvertrag detaillierte Regelungen hinsichtlich der Zumutbarkeit von Pendelzeiten und pauschalierte Mobilitätshilfen für die Dauer von bis zu 24 Monaten festschreiben können. Auf Antrag der Beschäftigten seien zudem nun individuelle Arbeitszeitverkürzungen mit Teillohnausgleich möglich (ab dem 55. Lebensjahr dauerhaft bis zum Renteneintritt). Dazu komme ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenbeginn, Anspruch auf unbezahlten Urlaub sowie unter bestimmten Voraussetzungen (freiwillige) Auflösungsverträge mit verbesserten Abfindungsregelungen. Ferner hätten sich GdS und IKK classic auf die Errichtung einer

paritätisch besetzten Schlichtungsstelle geeinigt, die bei Konflikten eingeschaltet werden kann.

Der neue Tarifvertrag werde rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft treten und eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020 haben. Der „Schutzschirm“ für die Beschäftigten der IKK classic sei notwendig geworden, weil die Krankenkasse unter dem Titel „IKK classic 2020“ in diesem Jahr umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen einleiten wolle, die mit einem Personalabbau verbunden sind. (09/10/17)

Namen und Nachrichten

(dbb) Der **dbb** hat sich am 7. März 2017 bei Tarifverhandlungen in Bonn mit der BW Fuhrpark Service GmbH über die zukünftige Betriebsrätestruktur verständigt. Die Wahl der Betriebsräte beim Mobilitätsdienstleister für die Bundeswehr erfolgt demnach auf Basis der Organisationsstruktur der Regionen Süd, Ost, West, Nord, der zentralen Verwaltung und der wahrscheinlich neu hinzukommenden Organisationseinheit Fahrdienst Bund. Entsprechend sollen insgesamt sechs Betriebsräte gebildet werden. Für jeden Betriebsrat seien jeweils neun Mandatsträger und zwei Freistellungen vorgesehen. Der Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft, diese wird voraussichtlich noch im März vollzogen. Die nächsten Betriebsratswahlen finden einheitlich für alle Betriebsräte in der 21. Kalenderwoche 2018 statt.

Am 13. März 2017 haben sich Vertreter des **dbb** und der **komba** mit der Geschäftsführung des Flughafens Stuttgart getroffen und über die Arbeitsbedingungen des Feuerwehr- und

Sanitätspersonals gesprochen. Die Gewerkschaftsvertreter haben dabei mögliche Themen für zukünftige Tarifverhandlungen benannt, unter anderem Arbeitszeit und Entgelt. Darüber hinaus wurde über Ausbildung und Weiterqualifizierung der Beschäftigten sowie über die Problematik der Sicherstellung der erforderlichen Schichtstärke geredet. Die Gespräche werden am 24. Mai 2017 fortgesetzt.

Der **dbb bremen** hat die von der Fraktion der Grünen in der Bremischen Bürgerschaft angestoßene Reform des Personalvertretungsgesetzes (PVG) abgelehnt, das teilte der Landesbund am 14. März 2017 mit. Man sei für die Beibehaltung des Gesetzes in der geltenden Fassung, eine Änderung in keiner Weise erforderlich. Vielmehr gehöre das PVG in Bremen zu den fortschrittlichsten bundesweit.

Am 13. März 2017 hat der Verwaltungsrat des Bezirksklinikums Obermain Kutzberg in Bayern entschieden, dass zwei Bereiche (Tho-

raxchirurgie und Orthopädie) an die Standorte Scheßlitz und Bamberg verlagert werden. Von dieser Maßnahme sollen insgesamt über 115 Vollzeitkräfte betroffen sein.

Hermann Schilling, Vorsitzender der LBB - Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in

Bayern, zeigte sich von der Entscheidung schwer enttäuscht. Man werde sich über die nächsten Schritte mit dem dbb beraten, um die Beschäftigten bei der geplanten Auslagerung vor weiteren Nachteilen zu schützen.

(10/10/17)

Achtung, in eigener Sache: Das **dbb aktuell** wird derzeit optisch und technisch komplett überarbeitet. Die Umstellung erfolgt zum 1. April 2017. Wenn Sie das dbb aktuell auch danach erhalten möchten, ist Ihre Mithilfe gefordert: Folgen Sie bitte dem angegebenen Link. Dort haben Sie die Möglichkeit, sich nur mit Ihrer E-Mail-Adresse über ein einziges Formular für das dbb aktuell und auf Wunsch für weitere E-Mail-Informationen anzumelden: <http://www.dbb.de/presse/newsletter/anmeldung.html>.

Termine zum Vormerken:

11. Forum Personalvertretungsrecht

"Personalrat 4.0 – arbeiten und gestalten in Zeiten der Digitalisierung"

3./4. April 2017, dbb forum berlin

dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST

"Gesundheitsfürsorge der Beamten - Herausforderungen heute, Perspektiven morgen"

4. Mai 2017, dbb forum berlin

13. Frauenpolitische Fachtagung 2017 der dbb bundesfrauenvertretung

„Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!“

11. Mai 2017, dbb forum berlin

5. wegweiser Zukunftskongress Staat & Verwaltung

20./21. Juni 2017, Berlin